

รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์จ้างงานภายนอก THE MODEL OF EMPLOYMENT SERVICE BUSINESS FOR RESPONSE TO OUTSOURCING STRATEGY

ดร.กิงพร ทองใบ

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย (2) ศึกษาลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยและ (3) สังเคราะห์รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

การวิจัยเป็นการวิจัยทางวิชาการประเภทพื้นฐาน ซึ่งอาศัยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องจำนวน 50 ราย ประกอบด้วย กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานจำนวน 20 ราย กลุ่มผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ใช้บริการจ้างงานภายนอก 20 ราย และนักวิชาการด้านบริหารธุรกิจและนักวิชาชีพด้านแรงงาน 10 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสังเคราะห์วรรณกรรม และการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องด้วยการประชุมระดมสมอง

ผลการวิจัยพบว่า (1) การประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทยมี 2 ลักษณะ คือ ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ธุรกิจจัดหางานในประเทศไทยที่ได้รับอนุญาตในปัจจุบันมี 192 ราย ส่วนธุรกิจจัดหางานในระบบจ้างเหมาแรงงานมีประมาณ 3,000 ราย (2) ลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรภาครัฐมีความต้องการจัดหาคนงานโดยเป็นการดำเนินงานตามระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ในประเภทการจ้างเหมาบริการโดยตั้งงบประมาณเพื่อซื้อบริการจากผู้รับจ้างในงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ ส่วนองค์กรภาคเอกชนมีความต้องการดำเนินการจ้างที่มีความต้องการแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจและลักษณะงานที่จ้าง ทั้งการจัดหางานและจ้างเหมาแรงงาน และ (3) รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงาน มีรูปแบบที่แตกต่างกันระหว่างธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานโดยรูปแบบธุรกิจจัดหางานเริ่มจากการจัดตั้งธุรกิจ การติดต่อลูกค้า การสรรหาคนงาน และจัดส่งคนงานไปยังลูกค้าผู้ใช้บริการ ซึ่งธุรกิจจัดหางานจะต้องทำรายงานการจัดหางานเสนอกรรมการจัดหางาน ส่วนธุรกิจจัดหาคนงานทำงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ต้องมีการตรวจสอบการทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้างคนงานเพิ่มเติมจากกิจกรรมของธุรกิจจัดหางาน

คำสำคัญ : การประกอบธุรกิจ จัดหางาน กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the conditions and nature of employment service business in Thailand 2) study the demand of employment outsourcing strategy using by government and private organization and 3) synthesize the model of employment service business activity for response to outsourcing strategy

This research was pure research with survey from relevant literature and data synthesis from 50 key persons focus group including 20 persons from employment service businesses, 20 persons from government and private organizations and 10 persons from academy and professionals.

The research finding were 1) two type of the employment service business in Thailand; 192 recruiter and 3,000 subcontractors; 2) The demand of employment outsourcing strategy using by government organization was on service providing under procurement regulation while private organization had different demands according to type of business and job. 3) The model of employment service business activity for response to outsourcing strategy was different between recruiter and

subcontractor. The model for recruiter composed of four activities, starting with business establishment, contract customers, recruiting and sending labors to fill the job. But in subcontractor business, model was increased job monitoring and pay after sending labors to serve the client organization too.

Keywords: Business Entity, Employment Service, Outsourcing Strategy

1. บทนำ

ปัจจุบันประชากรในประเทศไทยมีจำนวน 67 ล้านคน ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้เป็นประเทศที่มีประชากรมากเป็นอันดับที่ 21 ของโลก การมีประชากรจำนวนมากเป็นสภาพทางสังคมที่จำเป็นต้องมีการบริหารแรงงานให้มีภาวะการมีงานทำอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาประเทศโดยรวม

การจัดหางานเป็นมาตรการหนึ่งในการบริหารแรงงาน พัฒนาการของการจัดหางานในประเทศไทยเกิดขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 โดยได้มีการจัดตั้งแผนกจัดหางานกระทรวงมหาดไทย เมื่อ พ.ศ. 2476 ในการดำเนินการจัดหางานได้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลและขยายไปสู่ภาคเอกชนด้วย (กิ่งพร ทองใบ 2539: 294)

ความเจริญเติบโตของประเทศตามแนวพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา มีผลทำให้ธุรกิจจัดหางานเอกชนมีการขยายตัวโดยลำดับ การประกอบธุรกิจจัดหางานแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การจัดหางานภายในประเทศและการจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการจัดหางานไปทำงานต่างประเทศเคยเป็นธุรกิจที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมาก แต่ก็มีปัญหาการหลอกลวงแรงงานไปทำงานทำให้มีการตรากฎหมายควบคุมคือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ขึ้นบังคับใช้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการแก้ไขปรับปรุงใน พ.ศ. 2528 และเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2537 และ 2538

สำหรับการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศแต่เดิมธุรกิจต่างๆ ที่มีความต้องการจ้างงานมักจะทำการจัดหาพนักงานเองโดยการสรรหา ซึ่งเป็นกิจกรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้การประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศมักมีลักษณะเป็นการ

จัดหางานในลักษณะงานแม่บ้าน งานธุรการเสมียน หรืองานพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นงานระดับต้นในองค์การธุรกิจ ทำให้การประกอบธุรกิจจัดหางานประเภทนี้มีอยู่ไม่มากนัก จนกระทั่งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในประเทศไทยตั้งแต่ปลาย พ.ศ. 2539-2540 ธุรกิจต่าง ๆ มีการนำแนวคิดและเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ถูกนำเข้ามาใช้ในองค์การธุรกิจต่าง ๆ แนวคิดการลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตขององค์การธุรกิจเป็นแนวคิดหลักของการจัดการเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์การจัดหาพนักงานขององค์การธุรกิจที่นิยมนำมาใช้กันมากในปัจจุบันก็คือ กลยุทธ์การจัดจ้างพนักงานภายนอก หรือที่เรียกว่า Outsourcing ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์การทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐ และได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากแต่ละองค์การเริ่มมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและภารกิจงานหลักของตัวเองมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัดเมื่อเทียบกับภาคธุรกิจอื่น ๆ และมีส่วนงานอื่นที่ไม่ใช่เป้าหมายหลักของตัวเองมากขึ้น โดยส่วนใหญ่แล้วงานที่ฝ่ายจัดการนิยมจัดจ้างพนักงานจากภายนอกจะเป็นงานด้านสนับสนุนต่างๆ เช่น การทำความสะอาด การขนส่ง การจัดทำบัญชี การดูแลระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์จ้างงานภายนอกขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญทั้งต่อประชาชนที่เป็นคนหางาน ผู้ประกอบกิจการจัดหางาน องค์กรธุรกิจและภาครัฐที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกและประเทศชาติโดยส่วนรวม จึงเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ และการสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพและลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยด้วยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจจัดหางาน และกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำมาสร้างกรอบการศึกษาวเคราะห์ด้วยการสร้างประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจจัดหางาน และลักษณะกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ด้วยวิธีสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม จำนวน 50 ราย จำแนกเป็น

- 1) กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน จำนวน 20 ราย ประกอบด้วยผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน 10 ราย และผู้ประกอบการที่รับจ้างเหมาแรงงาน 10 ราย ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากผู้ประกอบธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) กลุ่มผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 20 หน่วยงาน ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3) กลุ่มนักวิชาการและวิชาชีพด้านบริหารธุรกิจและแรงงาน จำนวน 10 ราย ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากอาจารย์ผู้สอนในคณะบริหารธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษาและนักวิชาการด้านแรงงาน

การสนทนากลุ่มได้แยกทำการสนทนาแบบเจาะลึกตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกลุ่ม กล่าวคือกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานได้สอบถามถึงรูปแบบของกิจกรรมที่ดำเนินการ ในระบบหน้าที่ทางธุรกิจ กลุ่มผู้ประกอบการภาครัฐและภาคเอกชนสนทนาเกี่ยวกับลักษณะ

ความต้องการจ้างงานภายนอก และกลุ่มนักวิชาการและนักวิชาชีพสนทนาเรื่องรูปแบบการประกอบกิจการ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกอบธุรกิจจัดหางาน และการคาดคะเนแนวโน้มของธุรกิจจัดหางาน หลังจากการสนทนากลุ่มได้มีการนำเสนอผลสรุปความเห็นของแต่ละกลุ่มเพื่อให้ที่ประชุมได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อนำมาสรุปเป็นรูปแบบของการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

4. ผลการวิจัย

1) สภาพและลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศไทย พบว่า การจัดหางาน (Employment Service) เป็นมาตรการในการบริหารแรงงาน พัฒนาการของการจัดหางานในประเทศไทยเกิดขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองของระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. 2475 โดยมีการจัดตั้งแผนกจัดหางาน กระทรวงมหาดไทย เมื่อ พ.ศ. 2476 ในการจัดหางานได้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลและขยายสู่ภาคเอกชนด้วย ต่อมาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้ธุรกิจจัดหางานของเอกชนมีการขยายตัว การประกอบธุรกิจจัดหางานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การจัดหางานภายในประเทศและจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ ขอบเขตของการดำเนินการหรือประกอบธุรกิจการจัดหางานนั้น มีลักษณะเป็นธุรกิจที่เป็นคนกลางในกระบวนการจ้างงาน ซึ่งในหน้าที่ทางการบริหารบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ธุรกิจจัดหางานเป็นธุรกิจที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้สรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (Recruiter) ให้กับองค์กรที่มีความต้องการจะใช้บริการให้ธุรกิจจัดหางานดำเนินการสรรหาคนงานแทน

การประกอบธุรกิจจัดหางาน มีปัญหาการหลอกลวงแรงงาน ทำให้มีการตรากฎหมายควบคุม คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงใน พ.ศ.2528 และเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2537 และ 2538 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ลักษณะการประกอบธุรกิจที่มีการจ้างให้บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการผลิตแทนตนในบางส่วนหรือทั้งหมดที่เรียกกันว่า ผู้รับเหมาช่วง ซึ่งอาศัยความสัมพันธ์ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน (มาตรา 575-586) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2472 เป็นต้นมา ทำให้เกิดระบบจ้างเหมาแรงงานโดยข้อตกลงสัญญาผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) ที่เน้นให้ผู้รับเหมาเป็นผู้ดำเนินการจัดหางานเข้ามาทำงานให้แก่องค์กรการได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งนอกจากองค์กรธุรกิจเอกชนแล้ว ลักษณะดังกล่าวยังถูกนำไปใช้ในองค์กรภาครัฐด้วย ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นโอกาสให้มีการประกอบธุรกิจจัดหางานขึ้นเช่นเดียวกัน การจ้างงานแบบจ้างเหมาแรงงานที่เข้าไปทำงานในองค์กรไม่ได้มีฐานะเป็นพนักงานขององค์กรโดยตรง ทำให้ขาดสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นเมื่อมีการยกระดับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเมื่อ พ.ศ. 2541 จึงได้มีการกำหนดการคุ้มครองแรงงานประเภทนี้ไว้ในมาตรา 5 (3) และยกเลิกแก้ไขเป็นมาตรา 11/1 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

สรุปได้ว่าลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย มี 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ ธุรกิจจัดหางาน และธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งรายละเอียดการดำเนินงานของธุรกิจ 2 ประเภทนี้แตกต่างกันตามเนื้อหาของกฎหมายที่ควบคุม ในปัจจุบันการประกอบธุรกิจจัดหางานทั้งระบบมีธุรกิจผู้ประกอบการ 3,425 ราย (กองวิจัยตลาดแรงงาน 2552) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นธุรกิจจัดหางานภายในประเทศ จำนวน 192 ราย และธุรกิจจัดหางานไปทำงานต่างประเทศจำนวน 206 ราย (กองตรวจและคุ้มครองคนงาน, พฤษภาคม : 2555) จำนวนที่เหลือเป็นธุรกิจจัดหาคนในระบบจ้างเหมาแรงงานอีกประมาณ 3,000 ราย ซึ่งธุรกิจประเภทนี้ไม่ต้องขออนุญาต

จัดหางานทำให้การนับจำนวนทำได้ยาก และไม่มีนายทะเบียนธุรกิจเฉพาะ

สำหรับสภาพการประกอบธุรกิจของธุรกิจจัดหางานจะประกอบกิจการในรูปแบบบริษัทจำกัดเพื่อให้บริการรับจัดหางานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงให้แก่คนไทยและชาวต่างชาติที่ต้องการทำงานในประเทศไทย และให้บริการแก่บริษัทต่างๆ ในประเทศไทยรวมถึงบริษัทของต่างประเทศที่จดทะเบียนในประเทศไทย โดยคิดค่าบริการจากบริษัทผู้ว่าจ้างหลังจากมีการตกลงจ้างงานกับพนักงานหรือผู้บริหารที่ส่งไปให้ ผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานและผู้บริหารที่ต้องการแล้วแจ้งบริษัทเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป ธุรกิจจัดหางานจัดโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่โดยแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ อาทิ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายสรรหา และฝ่ายบริหาร ส่วนธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน หากให้บริการงานในโรงงานจะประกอบกิจการในรูปแบบบริษัทจำกัดและตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและจังหวัดใกล้เคียงที่มีนิคมอุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยจัดส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ตามสัญญาที่กำหนดและรับเงินค่าบริการตามสัญญาจากคู่สัญญาเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง ลูกจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตและเป็นลูกจ้างรายวัน ซึ่งแต่ละบริษัทอาจมีกลุ่มลูกจ้างหลักและระยะเวลาของสัญญาแตกต่างกัน แต่ถ้าให้บริการงานในสำนักงานจะประกอบกิจการทั้งในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยให้บริการแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ/หรือภาคเอกชนต่างๆ ตามสัญญาที่กำหนดและรับเงินค่าบริการตามสัญญาจากคู่สัญญาเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งเช่นเดียวกัน นอกจากนี้อาจให้บริการรับจ้างเหมางานบริการอื่นๆ เช่น ทำความสะอาด ทำสวน เป็นต้น โดยแต่ละบริษัทมีกลุ่มลูกจ้างหลักที่ต้องการบริการแตกต่างกันไป ธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานจัดโครงสร้างองค์กรโดยอิงกับขั้นตอนดำเนินการในการให้บริการ ซึ่งแตกต่างกันตามขนาดของบริษัท

2) ลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์การภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

ความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์การภาครัฐ เป็นลักษณะการดำเนินงานตามระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้างในประเภทการจ้างเหมาบริการการจ้างเหมาบริการ หมายถึง การจ้างบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลให้ปฏิบัติงานของรัฐ โดยดำเนินการจ้าง หรือดำเนินการจ้างที่ปรึกษาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 รัฐบาลได้มีนโยบายในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน่วยงานของรัฐ จากเดิมที่ เป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติเองมาเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทมากขึ้น ในด้านบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านบริการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนของระบบราชการ

การจ้างเหมาบริการถือว่างานยังเป็นของรัฐอยู่ โดยรัฐตั้งงบประมาณเพื่อซื้อบริการจากผู้รับจ้าง ส่วนการถ่ายโอนงานให้เอกชนดำเนินการ คือ การที่ทางราชการเลิกทำงานบางอย่างและส่งเสริมให้ภาคเอกชนทำแทน โดยเมื่อส่วนราชการเห็นว่างานใดที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติอยู่ แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ก็อาจจ้างเหมาบริการทำงานนั้นได้ ลักษณะงานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ มีดังนี้

- งานรักษาความปลอดภัย
- งานทำความสะอาด
- งานดูแลต้นไม้ สนามหญ้า และสวนหย่อม
- งานยานพาหนะ
- งานศึกษาวิจัย
- งานติดตามประเมินผล
- งานผลิตและพิมพ์เอกสาร
- งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์
- งานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- งานสำรวจออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง
- งานซ่อมบำรุงยานพาหนะ
- งานเทคนิคต่างๆ ที่เอกชนมีความชำนาญมากกว่า

งบประมาณที่ใช้ในการจ้างเหมาบริการ ให้ใช้งบประมาณในหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ หมวดดำเนินงานบางส่วนของการผลิตหรือใช้บริการ ในปัจจุบันลักษณะการจ้างเหมาแรงงานและการใช้บริการ

เงินอุดหนุน หรือหมวดรายจ่ายอื่น ที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุของงาน/โครงการใด ๆ ในแผนเดียวกัน

กรณีของส่วนราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ศรีนครินทร์ ได้ดำเนินการจ้างเหมาเอกชนภายนอกตั้งแต่ พ.ศ. 2535 หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดจ้างเหมาบริการ จะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่จ้าง เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานทำความสะอาด งานดูแลต้นไม้ สนามหญ้าและสวนหย่อม เป็นความรับผิดชอบของงานอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ส่วนงานพิมพ์อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพิมพ์ การจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่ทำสัญญาจ้างเป็นรายปีโดยมีการตรวจการจ้างเป็นระยะๆตามเงื่อนไขของสัญญา

สำหรับกรณีของรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ก็ได้มีการใช้แนวทางการจ้างเหมาบริการเช่นเดียวกับส่วนราชการ แต่การดำเนินการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีลักษณะการแบ่งโครงสร้างการดำเนินการเป็น หน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Business Units) หลายหน่วย และเรียกการจ้างเหมาบริการว่าเป็น Outsourcing ซึ่งในทางปฏิบัติแต่ละหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ก็ได้รับการกระจายอำนาจให้ไปกำหนดกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกของแต่ละหน่วยงานเองและลักษณะงานที่จ้างภายนอกก็ครอบคลุมงานต่าง ๆ เหมือนกรณีของส่วนราชการและรวมถึงงานสนับสนุนการบริหารด้านอื่น ๆ ภายในองค์กร เช่นงานธุรการ งานขาย งานส่งเสริมการตลาด เป็นต้น

ลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกของรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น การประปานครหลวง การประปาส่วนภูมิภาค การสื่อสารแห่งประเทศไทย และบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ก็มีลักษณะคล้ายกับการจ้างงานภายนอกในส่วนราชการ และบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ดังกล่าวแล้ว

ความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์การภาครัฐ ถือว่าเป็นความจำเป็นของธุรกิจบางประเภทมาตั้งแต่ต้น เช่น ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ที่บริษัทผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง และผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์ต้องการผู้รับเหมาช่วงให้เข้ามาจัดหาแรงงานได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในธุรกิจทั้งธุรกิจขนาดเล็ก กลางและใหญ่ แต่ลักษณะงานที่จ้าง

แตกต่างกันบางแห่งจ้างแต่แรงงานระดับปฏิบัติการให้เข้ามาทำงานในฝ่ายผลิตหรือฝ่ายให้บริการ แต่ก็มีหลายแห่งที่มีความต้องการจ้างงานระดับเทคนิคและเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะกิจการธุรกิจที่ดำเนินการข้ามชาติ ยังไม่ได้เพิ่มข้อความตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำว่า ควรเขียนให้ชัดเจนว่า ความต้องการแรงงานมีลักษณะใด

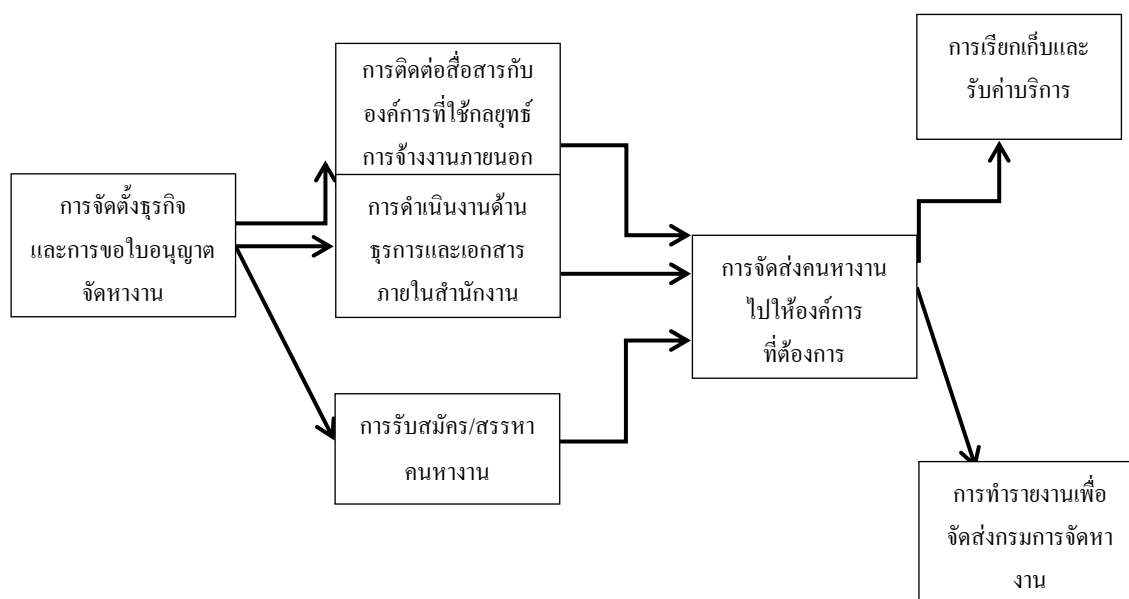
3) รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก

จากลักษณะความต้องการจ้างงานภายนอกขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ประกอบกับสภาพและลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย ซึ่งสรุปได้ว่าการประกอบธุรกิจจัดหางานมี 2 ประเภท คือ ธุรกิจจัดหางาน (Recruiter) และธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน (Subcontractor) ซึ่งนำมาประมวลรวมกับความคิดเห็นของกลุ่มนักวิชาการและนักวิชาชีพ

ด้านบริหารธุรกิจและบริหารแรงงาน ได้ข้อเสนอรูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกแต่ละประเภทดังนี้

3.1) รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางาน

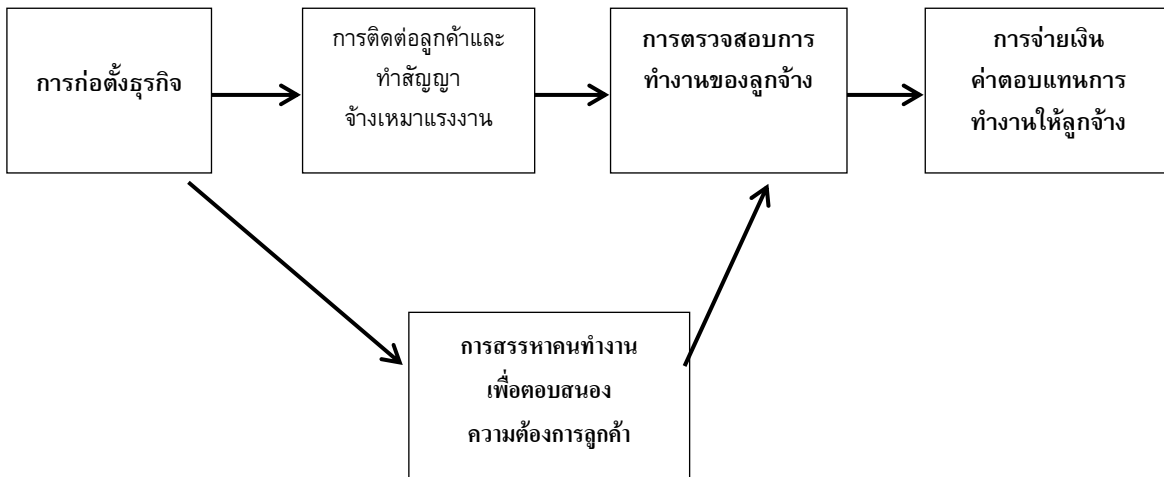
การประกอบธุรกิจจัดหางาน (Recruiter) ตอบสนองความต้องการขององค์กรภาคธุรกิจที่ใช้กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก ในกระบวนการด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กล่าวคือ องค์กรธุรกิจประเภทนี้มีการกำหนดกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Outsourcing Strategy) การดำเนินธุรกิจจัดหางานหรือตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกด้านทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางาน

3.2) รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

การประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน (Subcontractor) เป็นธุรกิจที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกที่มีลักษณะความต้องการที่เร่งด่วนและเป็นความต้องการที่มีระยะเวลาจ้างแน่นอน หรืองานที่มีลักษณะข้อตกลงการจ้างที่แน่นอน การดำเนินธุรกิจประเภทนี้มีขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรมดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

จากภาพที่ 1 และ 2 เห็นได้ว่ารูปแบบการประกอบธุรกิจทั้งสองประเภทมีขั้นตอนที่แตกต่างกันอย่างน้อย 3 กิจกรรม ได้แก่ ขั้นตอนการจัดตั้งธุรกิจ การตรวจสอบการทำงานของลูกค้า และการจ่ายเงิน โดยธุรกิจจัดหาคนงานต้องมีขอใบอนุญาตจัดหางานจากกรมการจัดหางาน ในขณะที่ธุรกิจจัดหาคนงานระบบจ้างเหมาแรงงานไม่ต้องขออนุญาต สำหรับธุรกิจจัดหาคนงานเมื่อส่งลูกจ้างหรือคนงานให้กับองค์กรที่ต้องการจ้างงาน ก็ถือว่าหมดภาระหน้าที่เกี่ยวกับลูกจ้างแล้ว แต่สำหรับธุรกิจจัดหาคนงานยังต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการทำงานของลูกค้าและจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้างด้วย

ส่วนกิจกรรมที่เหมือนกันของธุรกิจสองประเภทนี้คือ การติดต่อของลูกค้าผู้ใช้บริการและการสรรหาคนงานมาตอบสนองความต้องการของลูกค้าผู้ใช้บริการ ซึ่งในกิจกรรมดังกล่าวอาศัยเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผู้ประกอบการจัดหางานทั้งสองประเภท ใช้ทั้งการติดต่อสื่อสารโดยบุคคล และผ่านระบบสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์และออนไลน์ เพื่อการติดต่อสื่อสารที่คล่องตัว รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา ทำให้

สามารถจัดหาคนงานมาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

5. การอภิปรายผล

กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้ในองค์กรทั้งภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรภาครัฐ การใช้กลยุทธ์นี้สำหรับองค์กรในประเทศไทยเกิดจากเหตุผลซึ่งเป็นแรงกดดันทั้งภายในและภายนอกของสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการขององค์กรทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐ สอดคล้องกับที่ กิ่งพร ทองใบ (2551) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์สามารถใช้ได้กับองค์กรทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐ และสอดคล้องกับบุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2553) ที่เห็นว่า กลยุทธ์ระดับหน้าที่ ต้องคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และโกวิทย์ กังสะนันท์ (2544) ที่กล่าวถึงพัฒนาการของการนำกลยุทธ์การจ้างงานนอกมาใช้ว่าสาเหตุมาจากสภาวะแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การบริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงการอยู่รอดและเจริญเติบโต สภาวะการแข่งขัน โดยปรับกระบวนการดำเนินงานใหม่ เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยดำเนินการแทน

ลักษณะการประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่ดำเนินการในประเทศ มีลักษณะที่สอดคล้องกับประเภทของกลยุทธ์การจัดหางานภายนอกที่ Bragg (2006,1998) จำแนกไว้ว่า กลยุทธ์การจัดจ้างภายนอกขึ้นอยู่กับระดับของงาน และ ความสำคัญที่กระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผู้ใช้กลยุทธ์การจัดจ้างภายนอก กล่าวคือ ลักษณะงานที่ใช้กลยุทธ์การจัดจ้างภายนอกในปัจจุบันโดยทั่วไป เป็นงานที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต่อองค์กรผู้ใช้กลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอก ได้แก่ งานนักการภารโรง งานธุรการ หรืองานสนับสนุนทางการบริหารและงานซ่อมบำรุง ส่วนงานระดับกลาง เช่น การให้บริการแก่ลูกค้า งานขายและการตลาด งานทรัพยากรมนุษย์ งานกฎหมายและบัญชี งานระดับสูง เช่น งานวิศวกรรม งานคอมพิวเตอร์ และงานวางระบบการผลิต จะพิจารณาจ้างงานภายนอกช้ากว่างานระดับต้น สอดคล้องกับนิสตาร์ก เวชยานนท์ (2548) ที่สรุปว่า กิจกรรมที่องค์กรควรจ้างงานนอก คือกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลักขององค์กร

สำหรับกลยุทธ์การจัดจ้างภายนอกในงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การประกอบธุรกิจจัดหางานประเภทที่ได้รับความนิยมจากกรมการจัดหางาน จัดเป็นการจ้างงานภายนอกในกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ (Partial HR Outsourcing) ส่วนการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานในระดับพนักงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Staff Outsourcing) โดยใช้ข้อตกลงการเช่าพนักงาน (Employee Leasing) สอดคล้องกับแนวคิดในฐานข้อมูลออนไลน์ (www.model.com) และเป็นประเภทการจัดจ้างงานภายนอกแบบ Contracting out the Activities ของ Gray and Essinger (2000)

กลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอกที่องค์กรภาคธุรกิจและภาครัฐใช้ ส่งผลทั้งประโยชน์หรือข้อดีและปัญหาหรือข้อเสียแก่องค์กรธุรกิจและส่วนราชการ – คนงานพนักงาน และสังคมประเทศชาติโดยรวม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีทั้งนักวิชาการวิชาชีพที่เห็นว่ากลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอกมีผลดีมากกว่าผลเสีย (Bragg, 2006, 1998, สิทธิชัย ฝรั่งทอง 2548) และนักวิชาการที่เห็นว่ากลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอกส่งผลเสียมากกว่าผลดี (Currie and Willcock ,1997; Kliem ,1998,2006 และนิสตาร์ก เวชยานนท์ 2548) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่า กลยุทธ์การ

จ้างงานภายนอกมีผลดีมากกว่าผลเสีย ในกลุ่มผู้แทนจากองค์กรภาคธุรกิจเห็นว่า กลยุทธ์ทำให้ได้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ทำให้ธุรกิจลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงาน สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้ ส่วนผู้แทนองค์กรภาครัฐ เห็นว่ากลยุทธ์นี้เป็นตัวช่วย เนื่องจากนโยบายจำกัด ขนาดกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ การใช้กลยุทธ์จัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เอกชนเข้ามาดำเนินงานในบริการบางเรื่องได้ จึงเป็นตัวช่วยที่สำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐรวมถึงรัฐวิสาหกิจ สำหรับนักวิชาการซึ่งส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ด้านบริหารธุรกิจในสถาบันอุดมศึกษา เห็นตรงกันว่า กลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอกเป็นกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ที่ช่วยลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ สำหรับนักวิชาชีพซึ่งเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองจากกรมจัดหางาน จัดหางานจังหวัดและนักวิชาการแรงงานชำนาญการ มีความเห็นว่ากลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอกโดยรวมเป็นโอกาสให้เกิดการประกอบธุรกิจจัดหางาน และจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารแรงงานของประเทศในเรื่องการส่งเสริมมีงานทำและการคุ้มครองแรงงาน ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดช่องทางการสื่อสารที่เพียงพอในระบบการจัดหางาน การขาดกำลังเจ้าหน้าที่ในการตรวจแรงงานและคุ้มครองแรงงาน การตรวจสถานประกอบการทำให้การประกอบธุรกิจจัดหางานและรับเหมาแรงงานยังมีปัญหาเกี่ยวกับการหลอกลวง เอาเปรียบแรงงานบางส่วน ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากมีการร้องทุกข์ ก็จะนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ได้ แต่โดยรวมธุรกิจประเภทนี้ก็เข้ามาช่วยเหลือภาครัฐในการบริหารแรงงานของประเทศให้มีงานทำ จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการประกอบธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานมีประโยชน์และผลดีมากกว่าผลเสีย และมีแนวโน้มที่จะทำให้มีผู้สนใจเข้าประกอบธุรกิจประเภทนี้มากขึ้นในอนาคต จากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวในประเทศไทย และการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใน พ.ศ.2558

รูปแบบของการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจัดจ้างงานภายนอก มีรูปแบบที่แตกต่างกันระหว่างธุรกิจจัดหางาน (Recruiter) และธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน (Subcontractor)

โดยธุรกิจจัดหางาน ต้องจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตในการจัดหางาน ดำเนินงานจัดหางานตามขั้นตอนที่กำหนด และต้องพร้อมรับการตรวจและคุ้มครองคนหางานจากเจ้าหน้าที่รัฐ สำหรับธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน มีขั้นตอนการประกอบธุรกิจที่ยืดหยุ่นกว่า เนื่องจากการประกอบธุรกิจไม่จำเป็นต้องขอรับใบอนุญาต แต่การดำเนินงานต้องอาศัยเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรที่เป็นผู้จ้างให้จัดหาแรงงาน และต้องดำเนินงานให้สามารถตอบสนองสัญญาจ้างที่ได้ทำขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการประเภทนี้ต้องมีความพร้อมทั้งทางการเงิน การบริหาร สารสนเทศ เทคโนโลยีสื่อสาร ตลอดจนต้องมีจิตบริการ

สรุปได้ว่า รูปแบบของการประกอบธุรกิจจัดหางานขึ้นกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของธุรกิจแต่ละประเภท สอดคล้องกับตัวแบบการจัดการธุรกิจเชิงกลยุทธ์ของ กิงพร ทองใบ (2551) และบุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2550)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ธุรกิจจัดหางาน เป็นธุรกิจให้บริการที่เป็นคนกลางระหว่างองค์กรที่เป็นผู้จ้างกับคนงานที่ประสงค์จะเป็นลูกจ้างหรือพนักงานให้กับองค์กรที่มีความต้องการจะจ้างงาน จากการศึกษาสภาพความต้องการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก และลักษณะรูปแบบของการประกอบธุรกิจจัดหางาน พบว่ามีประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการประกอบธุรกิจจัดหางานหลายประการ ซึ่งมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.1.1 กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก เนื่องจากกลยุทธ์ที่องค์กรภาคธุรกิจกำหนดขึ้นมักต้องอยู่บนหลักการที่ต้องการลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรายได้ การกำหนดกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกในองค์กรธุรกิจหลายแห่งจึงถูกนำมาใช้เพื่อการลดต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และผลกระทบการดูแลพนักงานให้กับผู้ประกอบการจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการจัดหางานก็ผลกระทบด้วยการจ้างงานระยะสั้น ทำให้จำกัดสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประการ ปัญหาในเรื่องนี้สามารถแก้ไขได้

การที่ธุรกิจใช้กลยุทธ์จ้างงานภายนอกควรมีคุณธรรมในการกำหนดกลยุทธ์ด้วยการตระหนักถึงประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์นี้ว่าหากเน้นประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพ ก็ควรจูงใจลูกจ้างคนงานด้วยค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเหมาะสม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ประกอบการจัดหาคนงานและคนงาน เหมือนกฎและแนวทางในการจ้างเหมาบริการของหน่วยงานภาครัฐที่ตระหนักถึงทักษะ ความเชี่ยวชาญของหน่วยงานเอกชนที่ใช้บริการโดยอัตราค่าจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายตามวุฒิการศึกษาให้คำนึงถึงความรู้และประสบการณ์และมักมีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราปกติทางราชการได้ และควรพยายามจูงใจคนงานด้วยการเน้นความต่อเนื่องของการจ้างงานภายนอกให้มีระยะเวลาเกินกว่า 1 ปีได้ เช่น สามารถจ้างต่อเนื่องได้ 3 ปี เป็นต้น

6.1.2 การประกอบธุรกิจจัดหางานและจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

ควรมีขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานให้มีมาตรฐาน ไม่หลอกลวงคนหางาน และคุ้มครองลูกจ้างอย่างเต็มที่ การประกอบธุรกิจจัดหางานมีกำหนดเรื่องการขอใบอนุญาตจัดหางาน แต่หลักประกันในการดำเนินธุรกิจไม่สูงทำให้อาจมีการฝ่าฝืนได้ ควรพิจารณาเพิ่มหลักประกันให้สูงขึ้น และมีการตรวจสอบสถานประกอบการและคุ้มครองคนหางานอย่างทั่วถึง ส่วนการประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงานยังไม่มีกฎข้อบังคับ ในการขออนุญาตทำให้การจัดตั้งธุรกิจประเภทนี้ทำได้ง่าย และมักมีปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างคนงานที่ถูกจำกัดสิทธิ ขาดความมั่นคงในงาน หน่วยงานภาครัฐราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานควรพิจารณากำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การประกอบธุรกิจประเภทนี้เพิ่มขึ้น ส่วนลูกจ้างแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบก็ควรฟ้องร้อง เพื่อกระตุ้นให้มีการหามาตรการแก้ปัญหาเหล่านี้ให้หมดสิ้นไป

6.1.3 รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานที่ตอบสนองกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก การประกอบธุรกิจจัดหางาน ต้องมีการจัดตั้งและขออนุญาตจัดหางานตามที่กฎหมายกำหนด มีระบบการสื่อสารกับองค์กรที่ต้องการจัดหางาน และสื่อสารกับคนงานที่รวดเร็วและเข้าถึงได้ง่าย มีระบบการจัดทำข้อมูลการจัดหางานเพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน มีระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการ

หางานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ต้องการจัดหางานอย่างรวดเร็ว

การประกอบธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรที่ต้องการจ้างเหมาแรงงาน มีความเชี่ยวชาญในการจัดหาคนงานมาตอบสนองความต้องการขององค์กรในเวลาที่ต้องการ มีความพร้อมในด้านฐานะการเงิน ความคล่องตัวทางการบริหาร มีเครือข่ายพันธมิตรที่ทำให้สามารถจัดหาคนงานมาสนองความต้องการขององค์กรในระยะสั้นได้ทันที

6.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 กลยุทธ์การจ้างงานภายนอกเป็นกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional) ซึ่งองค์กรที่กำหนดกลยุทธ์การจ้างงานภายนอก สามารถกำหนดได้หลายด้าน

ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการดำเนินงาน การจัดการการตลาด ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การจ้างงานภายนอกทางด้านทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปสามารถศึกษากลยุทธ์การจ้างงานภายนอกด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการผลิต การจัดซื้อวัตถุดิบ หรือ การจ้างงานเฉพาะด้าน

6.2.2 วิธีการศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม Focus Group และเชื่อมโยงองค์ความรู้ภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติ ทำให้มิติของเรื่องที่ศึกษาคือ กลยุทธ์การจ้างงานภายนอก และรูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางาน ในทัศนะของกลุ่มที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักมีความแตกต่างกัน ตามทักษะประสบการณ์ควบคุมได้ยาก การวิจัยด้วยวิธีนี้ควรพยายามควบคุมมิติของตัวแปรที่ศึกษาให้ตรงกัน

บรรณานุกรม

กิ่งพร ทองใบ (2539) “การบริหารการพนักงานสัมพันธ์ของรัฐ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพนักงานสัมพันธ์และการบริหารค่าตอบแทน หน่วยที่ 15 (ฉบับปรับปรุง) นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

กิ่งพร ทองใบ (2551) กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 5 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

กิ่งพร ทองใบ (2553) “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการองค์การและการจัดการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 9 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

โกวิทย์ กังสนันท์ (2544) รายงานการศึกษาเรื่องการค้าถ่ายโอนภารกิจด้านการซื้อบริการจากหน่วยงานภายนอกของเทศบาล กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กพ.

นิสตาร์ เวชยานนท์ (2548) “Outsourcing? : แรงกดดันที่มากับกระแสโลกาภิวัตน์” เอกสารการสัมมนาวิชาการในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ บนเส้นทางพลังปัญญาสู่การบริหารการพัฒนาประเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2550) การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร สุขุมและบุตร

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2553) “การกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการองค์การและการจัดการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 12 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สิทธิชัย ฝรั่งทอง (2548) “องค์การใดควรนำ Outsourcing มาใช้” กรุงเทพธุรกิจ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2548

Bragg, Steven M. (2006) Outsourcing 2nd edition, New Jersey: John Wiley & Son Inc.

Bragg, Steven M. (1998) Outsourcing 1st edition, New Jersey: John Wiley & Son Inc.

Gay, C.L. and Essinger, J. (2000) Inside Outsourcing: The Insider's guide to Managing Strategic Sourcing. London: Nicholas Brealey.

Greaver, M.F. (1999) Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives, New York Amacom.