

18486

**ประเด็นสำคัญของการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์**  
**(Important issues in human resource outsourcing)**

**นางสาววิราภรณ์**

**ศรีพุทธ**

**นางสาวอัญชลิน**

**เจิมรังษี**

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร**  
**วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนทรัพยากรมนุษย์)**

**โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์**

**สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

**พ.ศ. 2548**

## บทคัดย่อ

**ชื่อภาคินิพนธ์** : ประเด็นสำคัญของการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์  
**ชื่อผู้เขียน** : นางสาวชัชราภรณ์ ศรีพุทธ และนางสาวอัญชลิน เจริญรังษี  
**ชื่อปริญญา** : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** : รศ. ดร. นุชยา วีรกุล  
**ปีการศึกษา** : 2547

ผลการศึกษาเรื่องประเด็นสำคัญของการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากร พบว่า ความต้องการในการลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพงานด้านทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งต้องการมุ่งเน้นในกิจกรรมหลักขององค์การ เป็นเหตุผลที่องค์การส่วนใหญ่ตัดสินใจจ้างงานทรัพยากรมนุษย์ไปว่าจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ และความต้องการเสริมภาพลักษณ์ขององค์การ การปรับปรุงงานจากผลของการเทียบสมรรถนะ และการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การภายนอกเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการตัดสินใจจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์ในขององค์การในยุคปัจจุบัน การเลือกรูปแบบการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์การที่ต้องการลดต้นทุนในการดำเนินการ องค์การจะเลือกการจ้างงานภายนอกเฉพาะส่วนงาน หากองค์การเลือกการจ้างงานภายนอกทั้งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์นั้นสืบเนื่องมาจากความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การผู้ให้บริการภายนอก และการจ้างงานภายนอกแบบปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจเกิดจากการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจขององค์การผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง โดยได้มุ่งเน้นกลยุทธ์ในการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลของการปรับปรุงธุรกิจของทั้งสององค์การ ส่วนการเลือกองค์การผู้ให้บริการ ควรพิจารณาส่วนของความสอดคล้องกัน ในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์การ ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ประวัติองค์การและการรับประกันผลการดำเนินงานขององค์การผู้ให้บริการ ส่วนข้อควรตระหนักในการดำเนินการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้น ควรมีการวางแผนในขั้นตอนต่างๆของการจ้างงานภายนอกให้ชัดเจน และระมัดระวังการต่อต้านจากพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรมีแผนการช่วยเหลือและให้คำปรึกษากับพนักงาน รวมทั้งควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานภายนอกกับองค์การผู้ให้บริการ และควรระมัดระวังในการสูญเสียองค์ความรู้ในองค์การรวมถึงการวางแผนรองรับปัญหาในการยุติหรือยกเลิกการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ..

**ABSTRACT**

**Term Paper Title** : Important issues in human resource outsourcing  
**Authors** : Miss Vajiraporn Sriput and Miss Unchalin Chermrangsie  
**Degree** : Master of Science (Human Resource and Organization Development)  
**Advisor** : Associate Professor Busaya Virakul, Ph.D.  
**Academic Year** : 2004

---

The study of the important issues in human resource outsourcing revealed the results that the need for cost reduction, the improvement in the quality of HR jobs, and also the need to focus on the core activities of organizations are the reasons that the majority of organizations made the decision for outsourcing HR jobs. In addition, the need for improving organizational image, the job improvement from benchmarking, the change in the roles of HR professionals, and also the trust in HR operation efficiency done by outsourcing agencies are partly the factors that organizations at present make the decision for outsourcing in HR jobs. To select the types of outsourcing in HR jobs, the organizations which need to reduce their operating costs will often select outsourcing. If the organizations select outsourcing in overall processes of HR, it is due to the trust in the operation efficiency of outsourcing agencies. The outsourcing, as the type of business transformation, is originated from being the business alliance between the organizations as the hirer and the outsourcing agencies as the service providers, with the strategic focus on sharing resources together in order to result in the business improvement of both organizations. To select the outsourcing agencies, organizations should consider the congruence in policies and corporate cultures, communication channels between organizations, flexibility of the working system, and the profile and the service guarantee of the outsourcing agencies. Some word of caution when outsourcing HR jobs, there must be clear planning in each step of outsourcing and awareness of possible resistance from employees who are impacted by outsourcing of HR jobs. The organizations should have assistance programs and counseling for employees. In addition, the organizations should build a relationship with the outsourcing agencies and be careful not to lose organization knowledge, and finally, they should have contingent plans in case there are problems from the cancellation or termination of outsourcing HR jobs..

## กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์เรื่องประเด็นสำคัญของการจ้างงานภายนอกในงานทรัพยากรมนุษย์สำเร็จได้  
เนื่องจากบุคคลหลายท่านกรุณาให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแนะนำ และความคิดเห็น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์บุษยา วีรกุล ที่ให้คำชี้แนะและตรวจสอบ  
ภาคนิพนธ์ทุกขั้นตอน และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ  
สำหรับนำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในครอบครัว และพัฒนางานที่รับผิดชอบได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ทุกท่านที่ให้บริการและความสะดวกในการศึกษาตลอดปีการศึกษาที่ผ่านมา และท้ายสุดนี้  
ขอกราบขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

นางสาววชิราภรณ์ ศรีพุทธ

นางสาวอัญชลิน เจริญรังษี

มิถุนายน 2548