

การบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้าง ความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษาภาคตะวันออก

วันที่รับบทความ	24/04/2567
วันที่แก้ไขบทความ	02/06/2567
วันที่ตอบรับบทความ	07/06/2567

เอกธัญ แก้วลา^{1*} ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา²
จินดาภา สีนีวา²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาระดับปริญญาโทเพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็น การบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของ อุตสาหกรรมยานยนต์โดยกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรขนาดตัวอย่างของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 จำนวน 400 คน รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแบบสุ่มและนำผลมาวิเคราะห์สถิติผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารคนเก่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 4.3.95$) โดยความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานตามสัญญาและปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจ้างงานตามสัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนของข้อมูลของรูปแบบการจ้างงานตามสัญญากับกลยุทธ์การบริหาร จัดการคนเก่ง พบว่า ด้านเครื่องมือการจัดการโดยการจ้างงานตามสัญญา การจ้างงานตามสัญญา การบริหารรางวัลผลตอบแทน การบริหารผลปฏิบัติงาน การบริหารเส้นทางการเติบโตที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจ้างงานตามสัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความแปรปรวนของข้อมูลรูปแบบการจ้างงานตามสัญญากับการบริหารความคาดหวังพบว่า การบริหารความคาดหวังในด้านผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตาม สัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารจัดการคนเก่ง, การจ้างงานตามสัญญา, อุตสาหกรรมยานยนต์

^{1*} สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล : ekthanatkl@gmail.com

² สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Talent Management by Contract-Based Employment to Create Flexibility of Talent Retention in the Thai Automotive Industry: A Case Study of Eastern Region

Received	24/04/2024
Revised	02/06/2024
Accepted	07/06/2024

Ekthanat Kaewla^{1*} Paratchanun Chareonarpornwattana²
Jindapa Leeniwa²

Abstract

This study was a quantitative study aimed at examining the level of opinions on talent management by contract-based employment to create flexibility in talent retention in the Thai automotive industry. The sample group was determined using Cochran's sample size formula at a confidence level of 0.05, with a total of 400 people. Data were collected using random sampling methods and analyzed statistically. The study found that 1) overall opinions on the talent management models were at a high level ($\bar{X} = 4.10$); 2) overall opinions on human resource management strategies were at a high level ($\bar{X} = 4.00$); and 3) overall opinions on the benefits of using contract-based employment were at a moderate level ($\bar{X} = 3.95$). The relationship between contract-based employment and different personal factors showed statistically significant differences in opinions on the contract-based employment model at the 0.01 level. The variance of data on contract-based employment models and talent management strategies revealed that in terms of management tools through contract-based employment, reward management, performance management, and managing different growth paths, opinions on contract-based employment models significantly differed at the 0.01 level. Additionally, the variance of data on contract-based employment models and expectation management showed that expectation management regarding the benefits of using contract-based employment, organizational benefits, and personnel benefits differed significantly at the 0.01 level in opinions on the talent management through contract-based employment.

Keywords: Talent management; Contract-based employment; Automotive industry

^{1*} Human Resource Development Program, Faculty of Education, Burapha University
e-mail: ekthanatkl@gmail.com

² Human Resource Development Program, Faculty of Education, Burapha University

บทนำ

การดำเนินธุรกิจที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การแข่งขันที่มีความรุนแรงและรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจำเป็นต้องมีบุคคลที่มีคุณภาพสูง ดังนั้นการบริหารจัดการคนเก่ง โดยเน้นการสร้างคนเก่งจึงไม่ทันต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงคนเก่งในทุกตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับชั้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร การสร้างระบบเพื่อการบริหารจัดการคนเก่งที่มีผลงานสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรและแสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่สูงควรต้องได้รับการบริหารจัดการที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป การบริหารจัดการคนเก่งจึงกลายเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร (ธนเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2559, น.1-13) พงศ์ศรีณีย์ อัครชัยโสภณ และพัชรพร ลิพิพัฒน์ไพบูลย์, 2561, น.1-10) โดยกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องออกแบบเป็นการเฉพาะคนเก่งที่ต้องการดึงให้เข้ามาทำงานกับองค์กร เพื่อจูงใจให้เกิดความทุ่มเททำงานและรักษาให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรมีเอกลักษณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ โครงสร้างบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน การจ่ายค่าตอบแทนรวมให้กับคนเก่งนั้นจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมขององค์กร (กรรณภัทร กันแก้ว, 2563, น. 40-53) และเมื่ออุตสาหกรรมยานยนต์มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าองค์กรอาจต้องมีปรับนโยบายการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อรักษาคนเก่งให้คงอยู่ ต้องตระหนักถึงลักษณะความสามารถของคนเก่งที่องค์กรต้องการให้เข้าร่วมงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจ้างงานตามสัญญาเพิ่มขึ้นโดยคนเก่งก็ต้องการความยืดหยุ่น อีกทั้งองค์กรสามารถปรับค่าจ้างสวัสดิการรวมถึงค่าใช้จ่ายให้แตกต่างกับการจ้างงานประจำ และสามารถจ้างคนเก่งได้เมื่อองค์กรมีความต้องการ (กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรี่, 2562, น.10-25) โดย “คนเก่ง” หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถพิเศษสอดคล้องกับลักษณะงาน นโยบายทางธุรกิจ และกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร (Lewis, R. E., & Heckman, R. J., 2006, 138-154) ดังนั้น การบริหารจัดการคนเก่งในยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยองค์กรจึงให้ความสำคัญกับเส้นทางการเติบโตรางวัลและมีแนวทางการจ้างงานตามสัญญา เพื่อช่วยให้สามารถเพิ่มเติมแนวปฏิบัติที่เป็นการเฉพาะบุคคลได้ในการประยุกต์ใช้สำหรับจูงใจคนเก่งจากภายนอกการประยุกต์การจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารคนเก่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

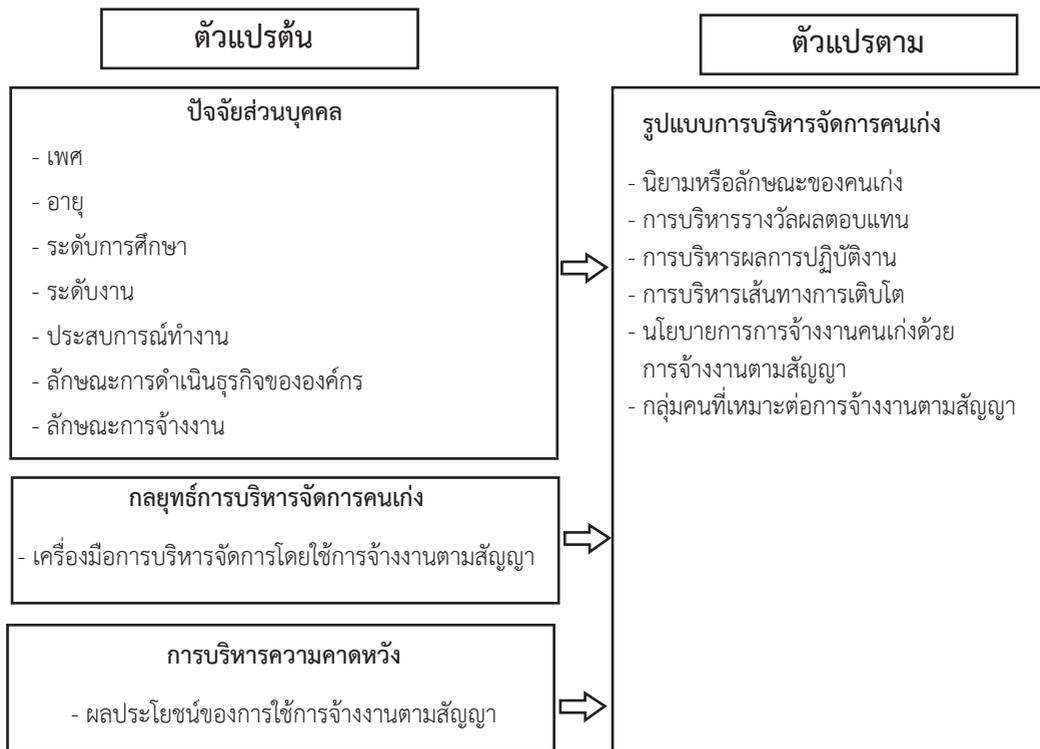
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง
2. กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารคนเก่ง
3. การบริหารความคาดหวังมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารคนเก่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ผลิตรถยนต์ในประเทศ จำนวน 25 ราย ผู้ผลิตรถโดยสาร และรถบรรทุกในประเทศ จำนวน 10 ราย ผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ในประเทศ จำนวน 25 ราย ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศ จำนวน 2,355 ราย จากฐานข้อมูลของศูนย์สารสนเทศ สถาบันยานยนต์ (2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดกลุ่มตัวอย่างในเทคนิคการสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้เชี่ยวชาญ/วิศวกร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการผลิตและจำหน่ายยานยนต์ ยานยนต์ไฟฟ้า หรือชิ้นส่วนสำหรับประกอบยานยนต์ ยานยนต์ไฟฟ้า และเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรีและระยองโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจากการคำนวณตามสูตรของ Cochran (1953, pp. 235) ได้จำนวน 385 คน โดยกำหนดผิดพลาดไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยสำรองไว้ 4% เท่ากับ 15 คน รวมเป็นจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการสำรวจโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารคนเก่ง ควรต้องเป็นเป็นแบบใด หากท่านเป็นกลุ่มคนเก่งคนที่มีศักยภาพสูง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าของน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา ควรต้องเป็นแบบใด หากท่านเป็นกลุ่มคนเก่ง คนที่มีศักยภาพสูง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าของน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 4 การบริหารความคาดหวัง ผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญาควรเป็นแบบใด หากท่านเป็นกลุ่มคนเก่ง คนที่มีศักยภาพสูง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าของน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดเป็นวิธีการรักษาคนเก่ง เป็นแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

3. การเก็บรวบรวม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นมาตรฐานและได้ข้อมูลตรงกับความ เป็นจริง

ขั้นที่ 2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยหากติดต่อขอความร่วมมือเข้าสัมภาษณ์จากแบบสอบถาม หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามและรับกลับทางไปรษณีย์ และทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนากับแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยวิธีการหาค่าความถี่แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ สำหรับแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความสำคัญแบ่งได้ 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00) ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49) และการตรวจสอบเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 สอดคล้องกับ Nunnally & Bernstein (1994) ได้นำเสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

2) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ของแนวทางการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่ง สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจ้างงานตามสัญญากับการรักษาคนเก่งด้วยค่า Pearson Chi-square กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรที่ต้องการศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปีมากที่สุด จำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านระดับงานเป็นผู้เชี่ยวชาญ เช่น วิศวกรมากที่สุดจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 333 คนคิดเป็นร้อยละ 83.30 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 26.00 อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มากที่สุดจำนวน 367 คนคิดเป็นร้อยละ 91.80 และมีลักษณะการจ้างงานแบบประจำมากที่สุดจำนวน 339 คนคิดเป็นร้อยละ 84.80

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารคนเก่ง ประกอบด้วยหมวดหมู่ นิยามหรือลักษณะของคนเก่ง การบริหารรางวัลผลตอบแทน การบริหารผลปฏิบัติงาน การบริหารเส้นทางการเติบโต นโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา กลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารคนเก่ง

รูปแบบการบริหารคนเก่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นิยามหรือลักษณะของคนเก่ง	4.18	0.41	มาก
2. การบริหารรางวัลผลตอบแทน	4.22	0.44	มาก
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.41	0.44	มาก
4. การบริหารเส้นทางการเติบโต	4.44	0.47	มาก
5. นโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา	3.66	0.68	ปานกลาง
6. กลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญา	3.71	0.69	ปานกลาง
รวม	4.10	0.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารคนเก่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.35) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากในด้าน การบริหารเส้นทางการเติบโตมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.47) ด้านการบริหารผลปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.44) ด้านการบริหารรางวัล ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.44) และด้านนิยามหรือลักษณะคนเก่ง ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.41) โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านกลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญา ($\bar{X} = 3.71$, S.D = 0.69) และด้านนโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา ($\bar{X} = 3.66$, S.D = 0.68) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา ในการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ยานยนต์ไฟฟ้า ประกอบด้วย การจ้างงานตามสัญญาการบริหารรางวัลผลตอบแทน การบริหารผล การปฏิบัติงาน การบริหารเส้นทางการเติบโตในอาชีพ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา

เครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจ้างงานตามสัญญา	4.41	0.58	มาก
การบริหารรางวัลผลตอบแทน	4.34	0.57	มาก
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.21	0.67	มาก

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา (ต่อ)

เครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การบริหารเส้นทางการเติบโต	3.24	0.92	ปานกลาง
รวม	4.05	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.49) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับมากในการจ้างงานตามสัญญา ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.58) การบริหารรางวัลผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.57) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.67) โดยมีระดับปานกลางในการบริหารเส้นทางการเติบโต ($\bar{X} = 3.24$, S.D = 0.92) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญาในแนวทางบริหารจัดการเพื่อรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า ประกอบด้วย ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา

ผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประโยชน์ต่อองค์กร	4.10	0.73	มาก
ประโยชน์ต่อบุคลากร	3.79	1.04	ปานกลาง
รวม	3.95	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.83) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากในด้านประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.73) มีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 1.04) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ ประกอบด้วย นิยามหรือลักษณะของคนเก่ง การบริหารรางวัล การบริหารผลปฏิบัติ การบริหารเส้นทางการเติบโต ประโยชน์จากการใช้การจ้างงานตามสัญญา การจ้างงานตามสัญญา และการประยุกต์ใช้การจ้างงาน

ตามสัญญา มีความสัมพันธ์กับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และลักษณะการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับองค์กร

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	เพศ	อายุ	ระดับงาน	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	ลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร	ลักษณะการจ้างงาน
นิยามหรือลักษณะของคนเก่ง	0.001*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
การบริหารรางวัลผลตอบแทน	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
การบริหารเส้นทางการเติบโต	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
นโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
กลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญา	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานตามสัญญาและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย พบว่า การจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในด้านการกำหนดค่าอธบาย การบริหารรางวัล การบริหารผลปฏิบัติการบริหารเส้นทางการเติบโต ประโยชน์จากการใช้การจ้างงานตามสัญญาการจ้างงานตามสัญญา การประยุกต์ใช้เครื่องมือ ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ระดับงานระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และลักษณะการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของแต่ละกลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลภายในระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่มเพื่อพิจารณาความแตกต่างกันทางสถิติในค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ตารางที่ 5 ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับปัจจัยส่วนบุคคล

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง						
ปัจจัยส่วนบุคคล		df	SS	MS	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	56	41.581	0.743	4.586	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	55.529	0.162		
	ภาพรวม	400	97.110			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	56	265.734	4.745	260.010	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	62.576	0.182		
	ภาพรวม	400	329.310			
ระดับงาน	ระหว่างกลุ่ม	56	4030.059	7.197	14.162	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	174.318	0.508		
	ภาพรวม	400	577.378			
การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	56	39.819	0.711	15.283	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	15.959	0.047		
	ภาพรวม	400	55.778			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	56	1076.363	19.221	23.576	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	279.637	0.815		
	ภาพรวม	400	1356.000			
ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	56	45.492	0.812	19.219	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	14.498	0.042		
	ภาพรวม	400	59.990			
ลักษณะการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	56	422.175	7.539	17.032	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	151.823	0.443		
	ภาพรวม	400	573.998			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศมีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านอายุมีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านระดับงานมีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านประสบการณ์มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะการจ้างงานมีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับงาน การศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร ลักษณะ การจ้างงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับกลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง						
กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง		Df	SS	MS	F	Sig.
เครื่องมือการจัดการโดยใช้ การจ้างงานตามสัญญา	ระหว่างกลุ่ม	56	92.739	1.656	124.521	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	4.562	0.013		
	ภาพรวม	400	97.300			
การจ้างงานตามสัญญา	ระหว่างกลุ่ม	56	130.631	2.333	580.603	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	1.378	0.004		
	ภาพรวม	400	132.009			
การบริหารรางวัลผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	56	127.540	2.277	2445.440	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	0.319	0.001		
	ภาพรวม	400	127.859			
การบริหารผลปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	56	173.021	3.090	257.430	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	4.117	0.012		
	ภาพรวม	400	177.138			
การบริหารเส้นทางการเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	56	282.961	50.053	29.888	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	57.988	0.169		
	ภาพรวม	400	340.949			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับกลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง ในด้านเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านการจ้างงานตามสัญญา มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านการบริหารรางวัลผลตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านการบริหารผลปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านการบริหารเส้นทางการเติบโต มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งในด้านเครื่องมือการจัดการโดยใช้การจ้างงานตามสัญญา การจ้างงานตามสัญญา การบริหารรางวัลผลตอบแทน การบริหารผลปฏิบัติงาน การบริหารเส้นทางการเติบโตที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับการบริหารความคาดหวัง

รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง						
การบริหารความคาดหวัง		df	SS	MS	F	Sig.
ผลประโยชน์ของการใช้ การจ้างงานตามสัญญา	ระหว่างกลุ่ม	56	274.705	4.905	546.952	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	3.076	.009		
	ภาพรวม	400	277.781			
ประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	56	210.189	3.753	426.868	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	30.016	.009		
	ภาพรวม	400	213.205			
ประโยชน์ต่อบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	56	424.131	7.574	734.029	0.000*
	ภายในกลุ่ม	344	3.539	0.010		
	ภาพรวม	400	427.670			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งกับการบริหารความคาดหวัง ในผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.000 ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 สรุปได้ว่า การบริหารความคาดหวังในด้านผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งพบปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรูปแบบการบริหารคนเก่งมีระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ในรูปแบบการบริหารคนเก่ง ด้านนิยามหรือลักษณะของคนเก่ง ด้านการบริหารรางวัลผลตอบแทน ด้านการบริหารผลปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเส้นทางการเติบโต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเห็นด้วยในด้านนโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา และด้านกลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญาอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารคนเก่งพบความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านแนวทางการจ้างงานตามสัญญา การบริหารรางวัลผลตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารเส้นทางการเติบโตอยู่ในระดับมาก การจ้างงานตามสัญญามีการกำหนดจ่ายชดเชยหากมีการตกลงยกเลิกสัญญาระหว่างกันก่อนครบสัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด และการจ้างงานตามสัญญา มีการกำหนดจ่ายชดเชยเมื่อครบสัญญา มีการต่อสัญญาเมื่อผลลัพธ์เป็นไปตามที่ตกลงกัน อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารรางวัลผลตอบแทน การกำหนดเงินเดือนสูง ค่าตอบแทนความเสี่ยงในการจ้างงาน การกำหนดสิทธิประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า การตกลงกำหนดเงินรางวัลพิเศษตามผลงานที่ทำได้ การกำหนด วัน เวลา การทำงานตามตกลงร่วมกัน เพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงานและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่การจ้างงานตามสัญญา มีกำหนดงานที่ทำหยาบต่อความสามารถ มีการตกลงการตั้งเป้าหมายและกำหนดระยะเวลา โดยจะสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์ที่กำหนดสอดคล้องไปกับเป้าหมายขององค์กร มีการตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ในการติดตามและประเมินความสำเร็จ รวมถึงสะท้อนไปยังการจ่ายผลตอบแทนได้ อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารเส้นทางการเติบโต หากการจ้างงานตามสัญญามีกำหนดการเติบโตในบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้นเมื่อทำผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตกลงกัน การเติบโตในบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้นเมื่อบรรลุตามเป้าหมายซึ่งจะกระตุ้นให้คนเก่งพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและความสามารถเพิ่มหรือสูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารความคาดหวังมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารคนเก่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความคาดหวังมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบริหารคนเก่งพบความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการบริหารความคาดหวัง

มีผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา ประกอบด้วย ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากในด้านประโยชน์ต่อองค์กร และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านประโยชน์ต่อบุคลากร โดยด้านประโยชน์ต่อองค์กร การใช้การจ้างงานตามสัญญาสามารถสร้างความยืดหยุ่นต่อองค์กร ในการออกแบบการจ้างงานที่แตกต่างกับการจ้างงานแบบมาตรฐานองค์กรในระดับมากที่สุด และยืดหยุ่นต่อองค์กรในการกำหนดเวลาการทำงาน การจ่ายรางวัลพิเศษ โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างภายใน การตั้งเป้าหมาย งบประมาณ ในการปฏิบัติงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การกำหนดเส้นทางเติบโตแบบก้าวกระโดดการกำหนดเส้นทางเติบโตตามสายงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับคนเก่ง สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจได้ และด้านประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศอายุ ระดับงาน การศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์กร ลักษณะการจ้างงาน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการรักษาคนเก่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในรูปแบบการบริหารคนเก่ง ด้านนิยามหรือลักษณะของคนเก่ง ด้านการบริหารรางวัลผลตอบแทน ด้านการบริหารผลปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเส้นทางเติบโต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในนโยบายการจ้างงานคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญา และด้านกลุ่มคนที่เหมาะต่อการจ้างงานตามสัญญาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีกลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมต่อการจ้างงานตามสัญญาอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ กรรณภัทร กันแก้ว (2563, น.40-53) พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนเก่ง ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บริหารควรมีการทำสัญญาตกลงให้เป็นไปตามผลการดำเนินงานขององค์กรหรือตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อรักษาคนเก่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในด้านการบริหารเส้นทางเติบโต ด้านการบริหารผลปฏิบัติ ด้านการบริหารรางวัล ด้านการกำหนดค่าอธิบาย และด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมืออยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านประโยชน์จากการใช้การจ้างงานตามสัญญา สอดคล้องกับจิรเมธ จันทโชติ, จิรัฏฐภัทร ทราฤทธิ์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565, น.450-465) การบริหารผลงานให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผน การติดตาม การพัฒนา และการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบูรณาการเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายการบริหารคนเก่งให้ความสำคัญกับการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อสรรหา คัดเลือกพัฒนา และธำรงรักษาคนเก่งเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

การบริหารรางวัล ประกอบด้วย ค่าตอบแทนสมดุชีวิตและการทำงานสิทธิประโยชน์ผลตอบแทน และการให้ความสำคัญกับผลงานและสิ่งที่แสดงออก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิจิตรรายาวิเลิง, จีรภา มิ่งเชื้อ และธนัสภา โรจนตระกูล (2564, น.71) การดึงดูดและจูงใจบุคลากรใช้อัตราค่าจ้างในระดับสูงเป็นพิเศษและสวัสดิการที่มากกว่าปกติมาเป็นสิ่งดึงดูดและจูงใจคนที่มีความสามารถพิเศษ แต่ปัจจุบันองค์กรต้องปรับเปลี่ยนระบบและกลยุทธ์ที่ใช้ในโดยไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว

การบริหารผลปฏิบัติประกอบด้วย โอกาสในการทำงานที่ทำหายกำหนดเป้าหมาย การติดตามผลปฏิบัติ การทบทวนผลปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรรณภัทร กันแก้ว (2563, น.40-53) การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนเก่ง ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บริหารควรมีการทำสัญญาตกลงให้เป็นไปตามผลการดำเนินงานขององค์กรหรือตามโครงการที่ได้รับมอบหมายส่วนค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการสามารถปรับได้ตามสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ด้วยการมุ่งเน้นที่ภาพรวมในความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักเพราะหากองค์กรไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ จะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งองค์กรและเศรษฐกิจในภาพรวม

การบริหารเส้นทางการเติบโต ประกอบด้วย แผนการสร้างคนทดแทนแผนพัฒนาบุคคลตามเส้นทางการเติบโต การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดในด้านแผนการสร้างคนทดแทน มีความคิดเห็นระดับมากในด้านแผนพัฒนาบุคคลตามเส้นทางการและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ไกรคุณ กาญจนประภาส และบุญญาดา นาสุมบูรณ์ (2564, น.54-71) พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ บุคลากรระดับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในบริษัทวิจัยและพัฒนาายนยนต์ต้องมีการประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรู้ความสามารถอันเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร อีกทั้งการสนับสนุนและการส่งเสริมในระดับวิสัยทัศน์และนโยบายจากองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในอาชีพ

การจ้างงานตามสัญญา ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มหัวหน้างาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/วิศวกร กลุ่มคนรุ่นใหม่ พบว่า การจ้างงานตามสัญญาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นระดับมากในกลุ่มผู้บริหารแต่มีความคิดเห็นระดับปานกลางในกลุ่มคนรุ่นใหม่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/วิศวกร และกลุ่มหัวหน้างานสอดคล้องกับ Milkovich, Newman & Milkovich C. (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่เป็นกลุ่มคนที่สรรคสร้างและขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร หรือกลุ่มคนเก่ง ที่องค์กรต้องดึงดูดและรักษาไว้ ซึ่งการชำระค่ารักษากลุ่มคนเก่งคือค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานและเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่นค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้นหรือโบนัส มีบทบาทหลักต่อการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร

การประยุกต์ใช้เครื่องมือ ประกอบด้วย แนวทางการจ้างงานแบบสัญญาการจัดการรางวัล การจัดการผลความสามารถการจัดการเติบโตในอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย แนวทางการจ้างงานตามสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา เช่น มีการต่อสัญญาเมื่อผลลัพธ์เป็นไปตามที่ตกลงกัน มีการกำหนดจ่ายชดเชยเมื่อครบสัญญา และหากยกเลิกสัญญาระหว่างกัน ด้านการจัดการรางวัลที่มีการกำหนดเงินเดือนค้ำค่าต่อความเสี่ยงในการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า กำหนดเงินรางวัลพิเศษตามผลงานที่ทำได้ เพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการจัดการผลความสามารถที่กำหนดงานที่ทำหายนต่อความสามารถ กำหนดเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาโดยวัดได้ด้วยเกณฑ์ที่กำหนดสอดคล้องไปกับเป้าหมายขององค์กร มีกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ในการติดตามและประเมินความสำเร็จรวมถึงสะท้อนไปยังการจ่ายผลตอบแทนได้ และด้านการจัดการเติบโตในอาชีพที่มีการกำหนดการเติบโตในบทบาทหน้าที่สูงขึ้นเมื่อทำผลงานบรรลุที่ตกลงกัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ กรรณภัทร กันแก้ว (2563, น.40-53) ควรมีการทำสัญญาตกลงการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการสำหรับผู้บริหาร และแรงงานข้ามชาติที่มีความสามารถสูงให้เป็นไปตามผลการดำเนินงานขององค์กรหรือตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย โดยสวัสดิการสามารถปรับเปลี่ยนหรือลดได้ตามสถานการณ์ ธุรกิจมุ่งเน้นที่ภาพรวมในความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก หากองค์กรไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ จะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งองค์กรและเศรษฐกิจในภาพรวม

การบริหารความคาดหวัง ด้านผลประโยชน์ของการใช้การจ้างงานตามสัญญา ประกอบด้วย ประโยชน์สำหรับองค์กร ประโยชน์สำหรับพนักงาน โดยภาพรวมระดับปานกลาง มีความคิดเห็นระดับมากในด้านประโยชน์สำหรับองค์กร และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านประโยชน์สำหรับพนักงาน สอดคล้องกับ พฤกษ์ สุพรรณาลัย, จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560, น.241-250) คนเก่งนั้นมีอยู่ทั้งในระบบและนอกระบบ หากต้องการดึงคนเก่งนอกระบบเข้ามาร่วมงานกับองค์กรก็ต้องมีรูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นที่มีข้อตกลงร่วมกัน เป็นรูปแบบเพื่อจัดสรรรางวัลให้กับคนเก่งเพื่อรักษาให้คนเก่งคงอยู่ในองค์กร โดยอาจไม่ใช้การจ้างเป็นพนักงานประจำหรือแต่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การบริหารคนเก่งด้วยการจ้างงานตามสัญญาเป็นเครื่องมือในการบริหารผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและคนเก่ง มีความสอดคล้องต่อการจ้างผู้บริหารระดับสูง องค์กรควรพิจารณาปรับนโยบายการจ้างงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวแปรควบคุม ที่มีการแบ่งแยกที่ชัดเจนในด้านขนาดของกิจการ เพื่อทำการทดสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรในด้านผลการดำเนินงานที่เกิดจากแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง

บรรณานุกรม

- กรรณภัทร กันแก้ว. (2563). กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนกลุ่มคนเก่งและแรงงานข้ามชาติ. **สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)**. 26(3), น.40-53.
- กฤษดา เดชาธิพาโชติ, สักรินทร์ อยู่ผ่อง, วิเชียร เกตุสิงห์ และอัครรัตน์ พูลกระจำง. (2566). การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารขนาดย่อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. **วารสารศิลปศาสตร์ราชวมงคลสุวรรณภูมิ**. 5(1), น. 15-27.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่. (2562). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่น ซี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**. 13(3), น. 10-25.
- ไกรคุณ กาญจนประภาส และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2564). ทุณมนุษย์และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์. **วารสารบริหารธุรกิจและภาษา**. 9(1), น. 54-71.
- จิรเมธ จันทโชติ, จิรัฐภัทร ทราฤทธิ์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). จากมุมมองการบริหารผลงาน การบริหารคนเก่งสู่แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **Journal of Roi KaensarnAcademi**. 7(12), น. 450-465.
- ธนเนศ ยุคันตวนิชชัย. (2559). การจัดการคนเก่งในกระแสโลกาภิวัตน์. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**. 22(4), น.1-13.
- พฤษ์สุพรรณาลัย, จีรวรรณ ฤงฤลัย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การรักษาคนเก่งโดยการให้รางวัล. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 2(11), น. 241-250.
- พงศ์รัตน์ย์ อัสวชัยโสภณ และพัชรพร ลิพิพัฒน์ไพบูลย์. (2561). **เมื่อโลกกำลังทำสงครามแย่งชิงคนเก่ง ประเทศไทยทำอะไรอยู่**. ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2566, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_30Oct2018.aspx
- วิจิตรา ยาวิลิง, จีรภา มิ่งเชื้อ และธันสถา โรจนตระกูล. (2564). แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในมิติการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาขององค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ. **วารสารนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. 5(2), น. 61-81.
- ศูนย์สารสนเทศ สถาบันยานยนต์. (2562). **ผู้ผลิตรถยนต์ในประเทศ**. ค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566, จาก <https://data.thaiauto.or.th/auto/auto-manufacturer/auto-value-chain/auto-manufacturer-19.html>

Cochran, W.G. (1953) **Sampling techniques**. 3rd Edition. Wiley.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2002). **Compensation**. (8 ed).
New York: McGraw-Hill.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric theory**. (3rd ed). New York:
McGraw-Hill.

Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. **Human
resourcemanagement review**. 16(2), 138-154.