Chapter 6

นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

Innovation and Human Resource Management: A Case Study of Fashion Luxury Entrepreneurs in Thailand

เทพรัตน์ พิมลเสถียร (Thepparat Phimolsathien)*

* ผศ.ดร., อาจารย์ประจำคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Asst. Prof. Dr., Faculty of Administration and Management, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

บทคัดย่อ

นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย เป็นการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้วิธีการสนทนากลุ่มกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับหัวหน้างานทั้งหมด 12 คน เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 77 คน ผลการศึกษาพบว่า บริษัทส่วนหนึ่งมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยลักษณะนวัตกรรมที่นำมาใช้นั้นจะเป็นนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ที่เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการให้บริการที่แตกต่างออกไปจากเดิม โดยลักษณะหรือรูปแบบของการนำนวัตกรรมไปใช้นั้น เป็นรูปแบบนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป และถูกใช้ไปเพื่อการสำรวจข้อมูลย้อนกลับและการใช้ตาข่ายการบริหาร (Grid OD) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ โดยผลจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลดังนี้ อันดับที่ 1 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว อันดับที่ 2 การนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันดับที่ 3 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าระดับความคิดเห็นถึงผลของการนำนวัตกรรมมาใช้

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับสูง (ระหว่าง 0.735 - 0.884) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: นวัตกรรม/ การบริหารทรัพยากรมนุษย์/ ผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่

Abstract

This research is conducted with two main objectives, first, to understand the model and process of innovation in human resource management and second, the result of using innovation in human resource management in Thai Fashion Luxury Entrepreneurs. This research conducted mixed methods of qualitative and quantitative approaches. The qualitative method utilized group interviews with 12 human resource personnels at head level. For quantitative method, this research conducted questionnaires from 77 personnels and found that many entrepreneurs had applied a process innovation in human resource management. Process Innovation has changed the way business operated. Innovation is used in a continuous style, backdrop survey, and grid administration (Grid OD) to increase organizational effectiveness. The results of innovation in human resource management are as follows: first, innovation makes HRM

more convenient and faster; second, innovation helps HRM more efficient and effective; third, innovation in HRM gives accuracy for work. Quantitative research found that the level of opinion on the use of innovation in HRM was at a high level. It also found that the level of feedback on innovation in HRM was at the high level as well. The results of the relationship between innovation and the effect of innovation on HRM indicated the correlation coefficients to be high (between 0.735 - 0.884) at statistical significance of 0.01.

Keywords: Innovation/ Human Resource Management/ Fashion Luxury Entrepreneurs

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะนำมาพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ต่อไป (เศรษฐชัย ชัยสนิท, 2553) ทั้งนี้ “นวัตกรรม” หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การนำสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ มาใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม ซึ่งเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ตอบสนองความต้องการของตลาดเพื่อสร้างให้เกิด

เป็นธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553) ส่งผลให้นวัตกรรมกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในสภาวการณ์ที่มีการแข่งขัน เนื่องจากนวัตกรรมเป็นเครื่องมือใหม่ทางกลยุทธ์ที่ทุก ๆ องค์กรแสวงหาและสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (Dessler, 2003) ทั้งนี้ การจะพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญในการดำเนินการสรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรมก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กล่าวคือ ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) ดังนั้น องค์กรจะต้องมี “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” เพื่อเป็นหลักในการจัดการบุคลากรในองค์กร โดยการจัดการนั้นจะทำให้บุคคลากรสามารถคิด วิเคราะห์ และวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546) และผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรไปสู่บรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งเพราะผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามเป้าประสงค์ (ดนัย เทียนพุฒ, 2539) ดังนั้น นวัตกรรมในด้านการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นนวัตกรรมที่มีความสำคัญ ที่จะต้องนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ (ภิญโญ สาธร, 2517) โดยนวัตกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับคน โดยมองว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งและมีคุณค่ากับองค์กร ที่ต้องดูแลรักษาหรือ

เก็บรักษาไว้ (Human Capital) ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นอาจก่อให้เกิดหรือสร้างนวัตกรรมได้ในภายหลัง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

ธุรกิจสินค้าแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ เป็นธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตและมีระดับการแข่งขันที่รุนแรงเป็นอย่างมาก สินค้าลักเซอร์รี่นั้นสามารถแบ่งสินค้าแฟชั่นออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ และแต่ละกลุ่มมีวิธีการทำตลาดแตกต่างกันไป ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ยอดบนสุดพีระมิด คือ Luxury Brand หรือ Prestige Brand เช่น Louis Vuitton, Gucci, Prada, Chanel, Hermes, Emporio Armani กลุ่มที่ 2 คือ Bridge Line Brand หรือ Accessible Luxury ที่มีทั้งความหรูหราและราคาแทบไม่ต่างจาก Luxury Brand แต่มีลูกเล่นเยอะกว่า กระนั้นก็ยังมีช่องว่างระหว่างราคา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการขยายตลาดของ Luxury Brand เช่น แบรนด์ Miu Miu ที่เป็นการขยายตลาดของ Prada แบรนด์ AIX ที่ขยายตลาดจาก Emporio Armani หรือแบรนด์ DKNY ที่ขยายจาก Donna Karan กลุ่มที่ 3 ฐานล่างสุด คือ Mass Brand หรือ Affordable Fashion เช่น Zara, H&M, Topshop และกลุ่มสุดท้ายกลุ่มที่ 4 คือ Middle Brand เช่น Episode, Jessica สำหรับสินค้าระดับ Luxury Brand ส่วนใหญ่เป็นแบรนด์แถบยุโรป เช่น อิตาลี ฝรั่งเศส และอเมริกา (Positioning Magazine) หากมองโลกที่มีกระแสการสร้างแบรนด์ในรูปแบบต่าง ๆ ธุรกิจสินค้าแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่จึงจะเน้นย้ำไปที่เรื่องของนวัตกรรมของสินค้าและบริการมากขึ้น เพื่อให้มีความหลากหลายและเป็นช่องทางการสื่อสารที่สื่อให้เห็นถึงความใส่ใจรายละเอียดของสินค้าและบริการ อาจมีการอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น Louis Vuitton โดยก่อนหน้านี้ไม่มีช่องทางการขายสินค้าผ่านเว็บไซต์ แต่ปัจจุบันเพิ่มช่องทางการจำหน่ายมากยิ่งขึ้น โดยมีเงื่อนไขของการสั่งซื้อสินค้า หรือจำนวนของสินค้าที่ไม่ได้มีครบทุกรุ่น เพื่อให้ลูกค้าเข้าไปซื้อสินค้าที่ร้านค้ามากกว่าสั่งซื้อออนไลน์ ธุรกิจสินค้าแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่จึงมีรายละเอียดในการจัดการ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ

ตำแหน่งของแบรนด์ เพื่อให้มีการปรับตัว แก้ไข พัฒนาให้มีความทันสมัยมากขึ้น เรียกได้ว่าทันต่อเหตุการณ์และบริหารงานอย่างมีกลยุทธ์

ปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายที่ให้ความสำคัญและได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก คือ การเปิดประเทศเพื่อการท่องเที่ยวและการยกระดับการแข่งขันของสินค้า เพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ อีกทั้งรูปแบบการบริโภคสินค้าของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับกิจการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับองค์กรของประเทศไทยในการมุ่งเน้นการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการแข่งขันในทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาระดับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้จะสามารถทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการนำนวัตกรรมมาใช้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการใช้นวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับการแข่งขันขององค์กรทางธุรกิจของไทยอย่างยั่งยืน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovate ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ (Everett M. Rogers, 1983) ได้ให้ความหมายของคำว่านวัตกรรม (Innovation) ว่าคือ ความคิด การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม นอกจากนั้น (อัจฉรา ส้มเขียวหวาน, 2549) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรมคือ ความคิดหรือการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ผิดแปลกไปจากสิ่งที่เคยปฏิบัติมาทั้งหมด หรือการเปลี่ยนแปลงบางส่วนจากสิ่งที่เคยปฏิบัติมาก่อนที่เกิดจากกระบวนการวิจัยที่ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน เพื่อจะนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า “นวัตกรรม” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการนำสิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ มาใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม ทั้งนี้ นวัตกรรมมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ นวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง (Radical Innovation) หมายถึง กระบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคม โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม (Value)

ความเชื่อ (Belief) เดิม ตลอดจนระบบคุณค่า (Value system) ของสังคมอย่างสิ้นเชิง และนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เป็นกระบวนการค้นพบ (Discover) หรือคิดค้นสิ่งใหม่ (Invent) โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ (New idea) หรือความรู้ใหม่ (New knowledge) ที่มีลักษณะต่อเนื่องไม่สิ้นสุด (Dwivedi, 1985) นวัตกรรมสามารถแบ่งได้ทั้งหมด 2 ประเภท (อำนาจ วัดจินดา, 2550) คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ได้แก่ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด และนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ได้แก่ การเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีภารกิจหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่ การจัดหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ (Organizational Effectiveness) โดยองค์การจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) สนองความต้องการทางสังคม (Society's Requirements) หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต้องสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้าร่วมงานกับองค์การ ทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม 2) สนองความคาดหวังด้านการบริหาร (Management's Expectation) หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างความมั่นใจให้องค์การว่า จะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานกับองค์การอยู่ตลอดเวลา และ 3) สนองความต้องการของพนักงาน (Employee's Needs) หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องตระหนักเสมอว่าคนไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินการควรเป็นกิจกรรม

ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยมุ่งพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

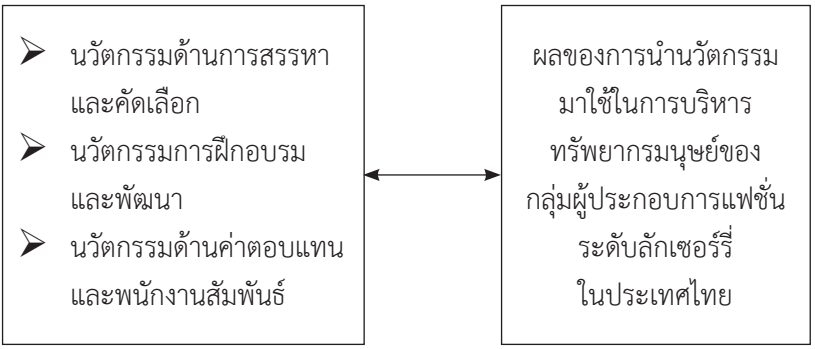
ดังนั้น หน้าที่ของผู้นำองค์กร ต้องสรรหา ต้องสร้าง ต้องรักษาทุนเหล่านั้นในฐานะทรัพยากรมนุษย์รูปแบบของนวัตกรรมใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2549) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก (Innovative Recruitment & Selection) เช่น การสรรหาพนักงานใหม่โดยพนักงานปัจจุบัน (Internal Head Hunter) การสร้างเครือข่าย (Networking) กับอดีตพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว

กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา (Innovative Training & Development) เช่น เทคนิค World Cafe เน้นการพูดคุยในที่สบาย ๆ หรือใช้การทบทวนหลังภารกิจ หรือ AAR (After Action Review) เป็นการพูดคุยหลังกิจกรรมสำคัญ และควรบันทึกข้อควรระวัง ข้อเสนอแนะ ความรู้ที่ได้จากภารกิจดังกล่าว

กลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ (Innovative Compensation & Employee Relation) เช่น การไม่มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่ควรมุ่งเน้นควบคู่ไปกับการกระจายความสุขในการทำงานไปยังพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Qualitative and Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้ เป็นการวิจัยที่ต้องใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับหัวหน้างานของผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย จำนวน 12 ราย โดยเลือกมารายละ 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน เพื่อสอบถามถึงลักษณะของการนำนวัตกรรมมาใช้ใน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสนทนากลุ่ม ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อบุคลากรของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทยต่อไป

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย จำนวน 12 ราย จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% (.95) หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% (.05) ทำให้ได้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) อย่างไรก็ตาม เมื่อแจกแบบสอบถามไปแล้ว พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 77 คน ซึ่งคิดเป็นอัตราการตอบกลับ 96.25%

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหา

1) การตรวจสอบความเที่ยง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม พร้อมนำเสนอแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งจากการทดสอบพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงเนื้อหาไปทดสอบ (try out) กับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์กับกลุ่มบริษัทที่ประกอบกิจการใกล้เคียง โดยมีประชากรที่ศึกษา คือ 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ค่าแอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.89

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมประเมินผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย ประมวลผล ผู้ศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการและรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มเพื่อนำผลการสนทนากลุ่มมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นว่าหากบริษัทต้องการที่จะนำนวัตกรรมนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการใช้นวัตกรรมใน 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง จากการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถึงลักษณะของการนำนวัตกรรมมาใช้ พบว่า ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนหรือกระบวนการในการสรรหา คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในองค์กร โดยเสนอแนะให้ใช้สื่อออนไลน์ในการนำมาเข้าสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือก เช่น เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และเว็บไซต์ มากกว่าการเข้ามาสมัครที่บริษัท หรือไปตาม Job Fair

ประเด็นที่สอง จากการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถึงลักษณะของการนำนวัตกรรมเพื่อพัฒนาขั้นตอนหรือกระบวนการการพัฒนาบุคลากร พบว่า ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ (Online) เพื่อความสะดวกของผู้รับการฝึกอบรมและง่ายต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร

ประเด็นที่สาม จากการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถึงนวัตกรรมเพื่อการบริหาร พบว่า ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนหรือกระบวนการการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยสามารถทำในรูปแบบของการประเมินแบบ Online ควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างตำแหน่งและฐานเงินเดือนให้เหมาะสมและยุติธรรมกับธุรกิจประเภทแฟชั่นเดียวกัน (Outsource Tower Watson)

1.1 รูปแบบการนำนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์กร

จากผลการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า บริษัทมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายรูปแบบ โดยคำตอบคือ *“ใช้ Social Media ในการหาผู้สมัครที่มีคุณภาพ”* และ *“ลงประกาศโฆษณาและการสรรหาในสื่อ Online”* แสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

ในการลงประกาศโฆษณาองค์กร และการสรรหาคัดเลือกบุคคลทางเว็บไซต์ต่าง ๆ รวมทั้งการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการหาผู้สมัครคัดเลือกเข้าทำงานที่มีคุณภาพ นอกจากนั้นแล้ว ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น มีคำตอบที่กล่าวว่า *"มีการเข้าร่วมฟังสัมมนาสำหรับการได้รับซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในองค์การ"* แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม เพื่อเรียนรู้นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ และรูปแบบการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ *"นำ KPI มาเป็นตัวประเมินผลการทำงานของพนักงาน"* แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการนำนวัตกรรมการบริหารที่เรียกว่าตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator: KPI) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นรายละเอียดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานนั้น ๆ ที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบ มาเป็นตัวประเมินผลการทำงานของพนักงานในองค์การ

1.2 ประโยชน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากผลการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับประโยชน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมองเห็นร่วมกันว่ามีประโยชน์ในเรื่องของการให้พนักงานได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่รวดเร็วและสามารถสร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังมีคำตอบที่กล่าวว่า *"มีการนำนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศ มาใช้ในการปรับฐานเงินเดือน ตำแหน่งและภาระงานที่ชัดเจนและไม่คลาดเคลื่อน"* แสดงให้เห็นว่าการนำนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถสร้างระบบและกระบวนในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับฐานเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและระบุ

ภาระงานให้มีความชัดเจนไม่คลาดเคลื่อนอีกด้วย ประการสุดท้ายจากคำตอบที่กล่าวว่า *“การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กรขึ้น และส่งผลต่อความร่วมมือในการแสวงหาแนวคิดและการพัฒนาธุรกิจแบบใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มของมูลค่าภายในองค์กร”* แสดงให้เห็นประโยชน์ของการลดการใช้ดุลพินิจในการประเมิน ลดความขัดแย้งและส่งผลต่อการเพิ่มของมูลค่าในรูปแบบการทำงานและการให้บริการขององค์กร นอกจากนั้น กลุ่มผู้ที่ใช้ข้อมูลหลักยังมีข้อเสนอแนะคือ ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเข้าใจบริบทของการแข่งขันของธุรกิจ ปัญหาขององค์กร และเป้าประสงค์ ที่ชัดเจน เพื่อให้การนำนวัตกรรมมาใช้นั้นประสบผลความสำเร็จ

1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากผลการสนทนากลุ่มหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พบว่ามีปัญหาคือ *“ไม่สามารถนำนวัตกรรมที่มี หรือได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในที่ทำงาน” “ไม่เข้าใจระบบและกระบวนการการทำงานในรูปแบบใหม่” “เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง”* กล่าวคือ ปัญหาในการนำนวัตกรรมไปใช้เกิดจากพนักงานเองที่ไม่สามารถนำนวัตกรรมที่มีอยู่หรือนวัตกรรมที่ได้เรียนรู้จากการอบรม มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในที่ทำงานได้ ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานในองค์การขาดความเข้าใจในโครงสร้าง ความเป็นมา ระบบและกระบวนการทำงานขององค์กร หรือนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น จนทำให้พนักงานมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์การที่คลาดเคลื่อน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้นั้นจะทำให้พนักงานในองค์การเกิดการต่อต้าน

และโต้แย้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือเปิดใจรับระบบการทำงานที่มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ และอุปสรรคประการสุดท้ายที่ได้จากการตอบแบบสอบถามคือ *"มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม"* กล่าวคือ ในเรื่องของความคุ้มค่าและต้นทุนในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในองค์กรนั้น มักมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในระยะเริ่มแรก ซึ่งหากองค์การไม่สามารถสร้างความเป็นรูปธรรมของนำมาใช้ จะส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ ในประเทศไทย

จากผลการสนทนากลุ่มข้างต้น ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามบุคลากรของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ (Fashion Luxury Entrepreneurs) ในประเทศไทย ซึ่งจากข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.44) มีอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 58.44) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 84.41) เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (ร้อยละ 77.92) และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 92.20)

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 77 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในองค์กรที่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีทั้งหมด 35 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และไม่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และไม่แน่ใจว่า มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

จากผลการศึกษา หากบริษัทต้องการที่จะนำนวัตกรรมนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการใช้นวัตกรรมใน 3 ประเด็น ได้แก่ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกนวัตกรรม การฝึกอบรมและพัฒนา และนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ โดยมีผลการวิจัยเชิงปริมาณ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.29	.379	มากที่สุด
2. นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา	4.38	.518	มากที่สุด
3. นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	4.06	.410	มาก
รวม	**4.24**	**.388**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, SD. = .388) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย ดังนี้ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา

พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรม ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรม ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. องค์กรมีการใช้นวัตกรรมในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน เช่น การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และเว็บไซต์ ในขั้นตอนการสรรหาบุคลากรเพื่อสร้างความรวดเร็ว	4.04	.471	มาก
2. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานทั้งบุคลากรภายนอก และบุคลากรภายในองค์กร	4.27	.641	มากที่สุด
3. องค์กรมีนวัตกรรมหรือกระบวนการในการรับสมัคร/ ส่งใบสมัครได้ในหลายช่องทาง เช่น การส่งใบสมัครทางออนไลน์	4.16	.461	มากที่สุด
4. องค์กรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา เช่น มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการเจาะจงเพื่อเข้าถึงบุคลากรที่มีคุณลักษณะตามที่องค์กรที่ต้องการ	4.39	.672	มากที่สุด
5. องค์กรมีการใช้รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรที่หลากหลายตามคุณสมบัติ แต่ละตำแหน่ง เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จริง หรือการทดสอบทางจิตวิทยา	4.44	.639	มากที่สุด
รวม	**4.29**	**.379**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = .379) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการใช้รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรที่หลากหลายตามคุณสมบัติแต่ละตำแหน่ง เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จริง หรือการทดสอบทางจิตวิทยา ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = .639) รองลงมาคือ ประเด็นองค์กรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา เช่น มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการเจาะจงเพื่อเข้าถึงบุคลากรที่มีคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .672)

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. องค์กรมีเครื่องมือ/ นวัตกรรมที่สามารถวิเคราะห์ว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องถูกพัฒนาในประเด็นใดและสามารถวิเคราะห์การจัดฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรในภาพรวมได้	4.39	.672	มากที่สุด
2. องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ (Online) เช่น ระบบ E-learning	4.42	.676	มากที่สุด
3. องค์กรเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดบุคลากรเป็นหลัก (Learner-Center Training)	4.52	.620	มากที่สุด
4. องค์กรมีการใช้เทคนิคในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม เช่น เทคนิคจับเข่าคุยกัน เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการฝึกอบรม	4.55	.527	มากที่สุด
5. องค์กรให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการนำมาใช้องค์การ	4.06	.749	มาก
รวม	**4.38**	**.518**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .518) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการใช้เทคนิคในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม เช่น เทคนิคจับเข่าคุยกัน เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = .527) รองลงมาคือ ประเด็นองค์กรเน้นรูปแบบการฝึกอบรมที่ยึดบุคลากรเป็นหลัก (Learner-Center Training) ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .620)

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรม ด้านค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรม ค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)**	**แปลผล**
1. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบออนไลน์	4.10	.575	มาก
2. องค์กรมีการนำนวัตกรรมมาการปรับโครงสร้างตำแหน่งและฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	4.04	.572	มาก
3. องค์กรมีการใช้นวัตกรรมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรและส่งผลต่อความร่วมมือซึ่งกันและกัน	4.09	.492	มาก
4. องค์กรมีช่วงเวลาหรือพื้นที่ในการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	4.04	.471	มาก
รวม 4.06	**.410**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .410) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .575) รองลงมาคือ ประเด็น องค์กรมีการใช้นวัตกรรมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรและส่งผลต่อความร่วมมือซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .492)

3. ผลการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ตารางที่ 5 ระดับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว	4.10	0.30	มาก
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ	3.97	0.29	มาก
3. การนำนวัตกรรมมาใช้ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	3.60	0.26	มาก
4. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.77	0.27	มาก
5. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายได้	3.75	0.27	มาก
6. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถช่วยลดดุลพินิจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.74	0.27	มาก
7. การนำนวัตกรรมมาใช้ช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน	4.10	0.30	มาก
8. ท่านพึงพอใจต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.96	0.28	มาก
รวม	**3.88**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็น “การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว” และประเด็น “การนำนวัตกรรมมาใช้ช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน” มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมาคือ ประเด็น “การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ” ($\overline{X}$ = 3.97) และประเด็น “ท่านพึงพอใจต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ($\overline{X}$ = 3.96) ตามลำดับ ในส่วนของประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นน้อยที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือประเด็น “การนำนวัตกรรมมาใช้ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น” ($\overline{X}$ = 3.60)

4. ผลการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

ตารางที่ 6 ระดับความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (n = 77)

การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	ค่าความสัมพันธ์	P-value	ระดับ
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	.735**	.000	สูง
นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา	.830**	.000	สูง
นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	.781**	.000	สูง
ภาพรวม	.884**	.000	สูง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม และจำแนกรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาและนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในตาราง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับสูง (ระหว่าง 0.735 - 0.884) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมด เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่า การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง โดยนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนามีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = .830) รองลงมาคือ

นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ (ค่าความสัมพันธ์ = .781) และนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก (ค่าความสัมพันธ์ = .735) ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน และผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มที่จะให้คะแนนการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 2 ปัจจัยไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

จากการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษากระบวนการและวิธีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนหรือกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในองค์กร โดยใช้สื่อออนไลน์ การนำนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนหรือกระบวนการการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมแนวคิดการทำงานตลอดจนสามารถนำนวัตกรรมมามุ่งพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานผ่าน E-Learning และการนำนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนหรือกระบวนการการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการนำนวัตกรรมที่เรียกว่า ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator: KPI) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นรายละเอียดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานนั้น ๆ ที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบมาเป็นตัวประเมินผลการทำงานของพนักงานในองค์การ ผ่านการประเมิน Online แบบ 360 องศา

ปัญหาอุปสรรคในเรื่องของการที่พนักงานในองค์การไม่สามารถนำนวัตกรรมที่มี หรือนวัตกรรมที่ได้เรียนรู้จากการอบรม หรือไม่สามารถนำ

องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในที่ทำงานได้ ส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์การที่คลาดเคลื่อน จนไม่สามารถนำเสนอรูปแบบการจัดการองค์กรใหม่ เพื่อเข้ากับสถานการณ์ของการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป และอุปสรรคประการสุดท้ายคือ เรื่องของความคุ้มค่าและต้นทุนในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในองค์กรนั้น มักมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ซึ่งหากองค์การไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานหรือไม่สามารถทำให้พนักงานใช้นวัตกรรมนั้นได้แล้ว ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมนั้นจะเป็นค่าใช้จ่ายที่สูญเปล่า

นอกจากนั้น ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพบว่าด้านนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์

2. ผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย

ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับที่อยู่ในค่าเฉลี่ยช่วง 3.50-4.50 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เห็นด้วยมาก และสามารถเรียงลำดับ 3 ประเด็นแรกได้ คือ อันดับที่ 1 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันดับที่ 2 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำในการดำเนินงาน อันดับที่ 3 ท่านพึงพอใจต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า จากการนำเอานวัตกรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทยนั้น

จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้สะดวกรวดเร็วและเกิดความถูกต้องแม่นยำ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างมาก แต่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้บริบทของการแข่งขันในต้นทุนที่ถูกลง ทั้งนี้ ผลโดยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ยังอยู่ในเกณฑ์ที่เห็นด้วยว่าการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีประโยชน์และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. การวิเคราะห์อภิปรายความสัมพันธ์ของนวัตกรรมและผลการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง โดยนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนามีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ และนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการนำนวัตกรรมทั้ง 3 ด้านมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการแฟชั่นระดับลักเซอร์รี่ในประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ซึ่งจะถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยผ่าน

การฝึกอบรมแบบ E-learning ซึ่งการอบรมดังกล่าว นอกจากจะเพิ่มศักยภาพของพนักงานแล้ว ยังสร้างความสะดวกให้แก่พนักงานในการเลือกช่วงเวลาการฝึกอบรม และยังวัดผลการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งทำให้การทำงานและลดต้นทุนของการดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมได้

นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ เป็นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะการใช้นวัตกรรมนี้จะเป็นการนำนวัตกรรมมาใช้ในการประเมินตามภาระงานเพื่อปรับฐานเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง โดยนวัตกรรมการประเมินนั้น จะมีความชัดเจนไม่คลาดเคลื่อน รวมทั้งจะลดความขัดแย้งในองค์กรส่งผลต่อการสร้างมูลค่าภายในองค์กร เนื่องจากระบบการประเมินการให้ค่าตอบแทนเป็นระบบที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมทำให้ลดดุลพินิจ การประเมิน และทำให้พนักงานพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ

นวัตกรรมด้านการสรรหาคัดเลือกเป็นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากเป็นลำดับสุดท้าย แต่อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมด้านการสรรหาได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยมักจะมีรูปแบบการนำมาใช้ คือ การจัดหาคัดเลือกผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ คือ ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการสรรหาคัดเลือก สามารถทำให้การจัดหาคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพในการสรรหาคัดเลือกที่ได้บุคคลตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ อีกทั้งยังช่วยให้บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาคัดเลือก

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผลของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ (Organizational Effectiveness) โดยนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลของการนำไปใช้

ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประเด็นต่อมาคือ นวัตกรรมด้านการสรรหาคัดเลือกมีผลต่อการนำไปใช้ที่ตอบสนองความคาดหวังด้านการบริหาร (Management's Expectation) เนื่องจากการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความมั่นใจให้องค์กรว่าองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมและสามารถร่วมงานอย่างองค์กรได้ ประเด็นสุดท้าย นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ มีผลต่อการนำไปใช้ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (Employee's Needs) กล่าวคือ นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ โดยการที่องค์กรมองว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร และจะต้องดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร พร้อมไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) และเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านของการตรวจสอบความโปร่งใส จากผลการศึกษาพบว่า การใช้นวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังมีคำถามต่อความโปร่งใสและการใช้ดุลพินิจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถเสนอข้อเสนอแนะได้ใน 2 แนวทาง นั่นก็คือ การพัฒนานวัตกรรมที่สามารถตรวจสอบความโปร่งใส และสามารถประมวลผลได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ และแนวทางที่สอง คือ การพัฒนานวัตกรรมที่มีลักษณะการสร้างความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติหรือเพื่อลดการใช้ดุลพินิจและปราศจากอคติ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การเพิ่มการใช้นวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง (Radical Innovation) จะเห็นได้ว่ารูปแบบการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ยังมีรูปแบบที่ยังไม่หลากหลาย และส่วนใหญ่จะใช้ผ่านระบบอินเตอร์เน็ต และสังคมออนไลน์เพียงเท่านั้น ในแง่ของการใช้นวัตกรรมที่มีความใหม่ และเป็นขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคมยังไม่มีการใช้เท่าที่ควร และหากมีการใช้นวัตกรรมในรูปแบบนี้มากขึ้นจะส่งผลต่อกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการพัฒนาบุคคลให้สามารถปรับตัวหรือปรับสภาพไปตามการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

2.2 การเพิ่มนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เพื่อเสริมสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเห็นได้ว่าการนำเอานวัตกรรมไปในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีการนำเอาไปใช้ในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ตรวจสอบ และประชาสัมพันธ์เป็นอย่างมาก ดังนั้นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดจะเป็นการเพิ่มความหลากหลายและแม่นยำของกระบวนการการทำงานโดยอาจจะเป็นไปในรูปแบบของการสรรหาผ่านโปรแกรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคลากรและสามารถลดระยะเวลาในกระบวนงานนี้ ซึ่งการเพิ่มนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ยังสามารถทำได้ในหลาย ๆ ขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น วิธีการสอนงานผ่านรูปแบบ/ ผลิตภัณฑ์ที่องค์การสร้างขึ้น (Knowledge Management) การประเมินผลผ่านโปรแกรมเพื่อความรวดเร็วในการประมวลผล การพัฒนาบุคคล โดยจัดหลักสูตรการอบรมให้ตรงกับพนักงาน เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วอาจจะส่งผลไปถึงการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอีกด้วย

รายการอ้างอิง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดนัย เทียนพุฒ. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

ภิญโญ สาธร. (2517). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร

เศรษฐชัย ชัยสนิท. (2553). *นวัตกรรมและเทคโนโลยี*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ตุลาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://it.east.spu.ac.th/informatics/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2551). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพ: สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

อัจฉรา ส้มเขียวหวาน. (2549). *นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ตุลาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.l3nr.org/posts/361783

อำนาจ วัดจินดา. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราชานุภาพ. 6*(22), 17-23.

Dessler, G. (2003). *Transition to Effective Management with INSEAD Executive Education*. New York: McMillan

Dwivedi, R. S. (1985). *Management of Human Resources*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations* (4th ed.). New York: Free Press.