

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวความคิด และทบทวนวรรณกรรม

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง และในบรรดาทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วยคน(Man) เงิน(Money) วัสดุ(Material) เครื่องจักร(Machine)และการจัดการ(Management) คนนับเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่สำคัญมาก ในกระบวนการบริหารดังนั้นการวางแผนความต้องการกำลังคนที่เพียงพอ เหมาะสมจะช่วยส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

#### สาระสำคัญ

1. สาเหตุและการวางแผนความต้องการแรงงาน
2. ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงาน
3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนความต้องการแรงงาน
4. แหล่งของแรงงาน
5. วิธีการพยากรณ์แรงงาน

#### สาเหตุและการวางแผนความต้องการแรงงาน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ( Human resource planning ) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะตรงตามต้องการและสามารถจัดหาแรงงานได้เมื่อจำเป็นต้องใช้แรงงาน ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่ามีสาเหตุมาจาก

1. แผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
2. การปรับปรุงระบบการทำงาน
3. การทดแทนคนเก่าที่ออกไป
4. การขยายการผลิต

นอกจากนี้สมชาย หิรัญกิติ (2542) ได้ให้เหตุผลสำคัญสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การวางแผนจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การวางแผนจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจและมีการพัฒนาที่ดีขึ้น
3. การวางแผนจะสร้างโอกาสสำหรับการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541) อธิบายถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการกำลังคน/แรงงาน ที่ต้องนำมาพิจารณามีดังนี้

1. จำนวนของพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็นเพศ อายุ ปริมาณและคุณลักษณะ เป็นปัจจัยกำหนดหรือคาดคะเนความต้องการบุคลากร ถ้าปริมาณของบุคลากรมีไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะมีกำหนดความต้องการเพิ่ม รวมทั้งลักษณะในแง่เพศ อายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการใช้แรงงานเหล่านี้ ซึ่งจะต่างกันไปตามลักษณะงาน
2. งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการกำลังคน งบประมาณส่วนนี้จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่จำเป็น
3. คุณภาพของแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การศึกษา การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานของพนักงานเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไป
4. เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กร ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดความต้องการบุคลากรหรือแรงงานใหม่ (new blood) ที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาด รวมถึงข้อกำหนดของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
6. ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียทางด้านแรงงาน

### ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนความต้องการแรงงาน

เมื่อมีแผนของความต้องการแรงงานแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ ในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อให้แผนนั้นเปลี่ยนแปลงไป ได้แก่

1. การขยายตัวอย่างรวดเร็วของกิจการ
2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต
3. เทคโนโลยีใหม่
4. นโยบายของรัฐหรือกฎระเบียบการจ้างงาน
5. ภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลง

### แหล่งของแรงงาน

นพ ศรีบุญนาค (2546) อธิบายว่าแหล่งของบุคลากรที่องค์กรสามารถสรรหาได้จำแนกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งภายใน โดยการเลือกบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจดี ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและร่วมแรงร่วมใจในการทำงานต่อไป โดยสามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

- 1.1 ประกาศให้พนักงานสมัครในตำแหน่งที่ว่าง โดยผ่านการคัดเลือกอีกครั้ง
- 1.2 เลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส
- 1.3 การแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน

2. แหล่งภายนอก โดยการเลือกบุคคลจากแหล่งภายนอกองค์กรซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

- 2.1 คนทำงานปัจจุบันแนะนำมา
- 2.2 รับจากบุคคลที่เคยทำงานอยู่ก่อนแต่ได้ออกไปแล้ว
- 2.3 คัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง
- 2.4 ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป
- 2.5 ติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน
- 2.6 ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา
- 2.7 ติดต่อกับสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลและเอกชน
- 2.8 การจ้างงานเป็นครั้งคราว
- 2.9 การประมูลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง

2.10 วิธีอื่นๆ ได้แก่ รับมาจากคนงานที่อพยพมาจากต่างประเทศ การส่งคนไปติดต่อตามท้องถิ่นต่างๆ เพื่อชักชวนคนในท้องถิ่นมาทำงาน หรือการเปลี่ยนคนงานระหว่างองค์กร

วุฒิชัย ชิตเจริญ (2544) ได้ศึกษาถึงความหมายของการจ้างงานภายนอก (Outsourcing) ตามแนวคิดของCook M.F. ว่าหมายถึงการให้ผู้ให้บริการจากภายนอกทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกับหน้าที่งานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่แต่เดิมนั้นถูกดำเนินการจากพนักงานในองค์กร ทางเลือกของการจ้างงานภายนอกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การจ้างงานภายนอกในกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด (Total Human Resource outsourcing) เหมาะสำหรับองค์กรขนาดเล็กทั้งนี้เพราะกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์หลักๆ

ยังคงจำเป็นที่จะต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และพนักงานคนอื่น ๆ

2. การจ้างงานภายนอกในกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์เพียงบางส่วน (Partial Human Resource outsourcing) โดยขึ้นอยู่กับความเฉพาะเจาะจงของกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรวางแผนจะทำการจ้างงานจากภายนอก เช่น งานค่าจ้างและเงินเดือน งานว่าจ้าง งานสวัสดิการ เป็นต้น

3. การจ้างงานภายนอกในระดับพนักงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Staff outsourcing) โดยผู้ให้บริการจากภายนอกจะทำหน้าที่จัดเตรียมบุคลากรในระดับพนักงานทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเพื่อที่จะปรับปรุงระบบงานภายใน โดยการใช้ข้อตกลงของการเช่าพนักงาน (employee leasing)

4. การจ้างงานภายนอกในบางช่วง (Outsourcing via time-sharing) โดยผู้ให้บริการจะทำหน้าที่ในการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยในกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในช่วงเวลาที่กำหนด

#### วิธีการพยากรณ์แรงงาน

สมชาย หิรัญภิตติ (2542) ให้ความหมายของการพยากรณ์ความต้องการแรงงานคือ การประมาณการจำนวนและลักษณะของพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยเทคนิคในการพยากรณ์มีหลายประการ ดังนี้

1. การประมาณการโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (The expert estimate) เป็นวิธีที่ใช้ความเชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์น้อยที่สุดแต่เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญจะใช้พื้นฐานด้านประสบการณ์ (Experience) ของตนเองเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยสัญชาตญาณ (Intuition) และการคาดเดา (Guess) โดยการพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับการจ้างงานในอดีตและสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต เทคนิคนี้สามารถทำให้มีประสิทธิผลมากขึ้นถ้าผู้เชี่ยวชาญใช้เทคนิคเดลฟี (Delphi technique) ซึ่งเป็นวิธีการใช้วิจารณ์ญาณในการพยากรณ์โดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอิสระในการพยากรณ์ความต้องการในอนาคต โดยมีการรวบรวมการพยากรณ์ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากนั้นจะมีการพยากรณ์เป็นกลุ่มเพื่อปรับความคิดเห็นของแต่ละคน กระบวนการนี้จะทำซ้ำหลายๆรอบจนได้ข้อตกลงร่วมกัน

2 การใช้เทคนิควิธีการพยากรณ์แนวโน้ม (Trend analysis) เป็นเทคนิคการพยากรณ์จากระดับบนสู่ระดับล่าง (Top-down techniques) พัฒนามาเพื่อใช้ในการพยากรณ์โดยอาศัยพื้นฐานจากความสัมพันธ์ในอดีตระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กันของการจ้างงาน ผู้วางแผนสามารถพัฒนาเป็นตารางหรือกราฟ (Table or graph)

3. การวิเคราะห์อัตราส่วน (Ratio analysis) เป็นเครื่องมือที่ใช้วางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ประเมินโดยใช้อัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยบางอย่างกับจำนวนพนักงานที่ต้องการเช่นการกำหนดอัตราส่วนของพนักงานขายต่อยอดขาย
4. การใช้ผังกระจายข้อมูล (The scatter plot) เป็นวิธีการใช้กราฟเพื่อช่วยในการรวบรวมความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร
5. การใช้คอมพิวเตอร์ในการพยากรณ์ความต้องการด้านบุคลากร (Using computers to forecast personnel requirements ) การพยากรณ์โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นการพิจารณาความต้องการของพนักงานในอนาคตจากข้อมูลที่เก็บไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ยอดขายของธุรกิจ ปริมาณการผลิต ความต้องการพนักงานเพื่อรักษาปริมาณผลผลิต รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานทุกคนโดยอาศัยการออกแบบโปรแกรมข้อมูลชุดคำสั่ง ( Software )
6. การใช้ดุลยพินิจด้านการบริหาร (Managerial judgment) โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่นการตัดสินใจเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือการขยายตัวเข้าสู่ตลาดใหม่ (Decisions to upgrade the quality of products or services or enter into new markets) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิต(Technological and administrative changes resulting in increased productivity) การจัดหาทรัพยากรด้านการเงินมีอย่างเพียงพอ (The financial resources available) เช่นมีงบประมาณที่สามารถจ้างคนเพิ่ม
7. เทคนิคการใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้าน (Modeling and multiple-predictive techniques) เป็นวิธีพยากรณ์ที่ใช้ความสัมพันธ์ของปัจจัยหลายตัวเพื่อคาดคะเนความต้องการเพื่อการพยากรณ์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์เช่นการวิเคราะห์การถดถอย(Regression analysis)
8. การพยากรณ์ความต้องการเป็นหน่วย (Unit-demand forecasting) คำว่าหน่วยอาจหมายถึงเป็นแผนก โครงการ หรือกลุ่มของพนักงาน เป็นการพยากรณ์จากระดับล่างสู่ระดับบน (Bottom-up)
9. การพยากรณ์แบบฐานศูนย์ (Zero-base forecasting) เป็นวิธีการประเมินความต้องการการจ้างงานในอนาคต โดยใช้ระดับการจ้างงานในปัจจุบันขององค์กรเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการตัดสินใจบรรจุพนักงานเมื่อมีการสูญเสียแรงงาน
10. การใช้ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ (Use of predictor variables) เป็นปัจจัยที่เป็นที่รู้กันว่า มีผลกระทบต่อระดับการจ้างงานของบริษัท หรือเป็นความต้องการการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์ อีกวิธีหนึ่งโดยการใช้ระดับการจ้างงานเพื่อพยากรณ์ความต้องการในอนาคต ตัวพยากรณ์ที่มี

ประโยชน์ที่สุดอย่างหนึ่งของระดับการจ้างงานคือ ยอดขาย (Sales volume) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Demand) และจำนวนพนักงานที่ต้องการ

11. การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นเทคนิคสำหรับการทดลองโดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์แทนสถานการณ์จริง

จากวิธีทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น องค์กรสามารถเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งได้หรือนำหลายวิธีมาประยุกต์เข้าด้วยกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการวางแผนความต้องการแรงงาน หลังจากที่ได้นำปัจจัยต่างๆ มาพิจารณาประกอบกันเพื่อกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคตแล้วนั้นย่อมมีทางเลือกของคำตอบ 3 ทางที่มาจากการเปรียบเทียบความต้องการในอนาคตกับแรงงานปัจจุบันที่มีอยู่ คือ

1. ความต้องการแรงงาน ในอนาคตมีมากกว่าความต้องการแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งอาจมีเหตุผลจากแผนการผลิตที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า แผนการเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้
2. ความต้องการแรงงานในปัจจุบัน เท่ากับความต้องการแรงงานในอนาคต หากสรุปได้ว่าแรงงานในปัจจุบันมีพอเพียงสำหรับดำเนินการทางธุรกิจในอนาคตก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ
3. ความต้องการแรงงานในอนาคต มีน้อยกว่าความต้องการแรงงานในปัจจุบัน อาจจำเป็นต้องตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน

### บททวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากบทความ เอกสารและรายงานการวิจัยต่างๆ ดังนี้

คนัย เทียนพุด และคณะ (2540) ได้ศึกษาถึงทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2550 พบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้าจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางกลยุทธ์มากขึ้น กิจกรรมและงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีทิศทางที่จะใช้การจ้างงานภายนอกหรือบริษัทที่ปรึกษามากขึ้นในระดับงานบริการและระดับธุรกิจงานบุคคล

วุฒิชัย ชิตเจริญ (2544) ศึกษาถึงพัฒนาการและปัญหาของธุรกิจบริการจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกที่ให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาบริษัท ทักษ์ กรู๊ป จำกัด พบว่าในประเทศไทยมีการเปิดให้บริการจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกมาตั้งแต่พ.ศ.2495จากจำนวนพนักงานเริ่มต้นเพียง 20 คน ปัจจุบันมีบริษัทต่างๆที่เปิดดำเนินกิจการด้านการให้บริการแรงงานภายนอกจำนวนมากและมีพนักงานที่อยู่ในธุรกิจประเภทนี้ประมาณ 450,000 คน ในส่วนของบริษัท ทักษ์ กรู๊ป จำกัด ได้เปิดดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 มีพนักงานเริ่มต้นจำนวน 100 คน ปัจจุบันบริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 5,149 คน โดยเริ่มจากมีผู้ใช้บริการจำนวน 18 หน่วยงาน ปัจจุบันมีผู้ใช้บริการจำนวน 732 หน่วยงาน จะเห็นได้ว่าธุรกิจบริการจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกมีพัฒนาการอย่างรวดเร็วและคาดว่าภายใน 10 ปีข้างหน้าธุรกิจประเภทนี้จะป็นธุรกิจที่มีคนสนใจและก้าวเข้ามาสู่ธุรกิจการให้บริการแรงงานภายนอกอีกจำนวนมาก นอกจากนี้แล้วยังได้ศึกษาถึงความหมายของการจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกไว้ดังนี้

1. การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกหมายถึง ยุทธวิธีในการจัดกระบวนการทางธุรกิจเพื่อให้เกิดความกระชับเหมาะสมกับขนาดและค่าใช้จ่ายจึงเกิดกระบวนการจ้างบุคคลจากภายนอกให้เป็นผู้บริการงานบางอย่างซึ่งเป็นงานที่จัดเฉพาะเพื่อองค์กรนั้นๆ
2. การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกหมายถึงการโอนทรัพย์สิน อาทิ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายและบุคลากรจากภายในองค์กรไปสู่ผู้ให้บริการภายนอกที่คอยรับจัดการงานต่างๆให้แทนองค์กร
3. การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกหมายถึง การจัดจ้างหรือการทำสัญญาให้บริษัทภายนอกช่วยทำงานบางอย่างและการทำงานนั้นๆจะปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง
4. การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกหมายถึง การให้ผู้บริการจากภายนอกหรือผู้ให้บริการ (Vendor) ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกับงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่แต่เดิมนั้นถูกดำเนินการจากพนักงานภายในองค์กร โดยผู้ให้บริการจะถูกว่าจ้างทำสัญญาเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

5. การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกหมายถึง การส่งต่อกิจกรรมและการตัดสินใจขององค์กรบางส่วนให้กับผู้บริการจากภายนอกในรูปแบบของการทำสัญญาซึ่งแตกต่างจากการใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกตรงที่การจ้างเหมาแรงงานยังรวมไปถึงทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมซึ่งประกอบไปด้วยคน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและสินทรัพย์ต่างๆ

ประเภทของผู้ให้บริการแบบจ้างเหมาจากภายนอกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. พันธมิตรทางธุรกิจ (Strategic partner) ลักษณะของผู้ให้บริการประเภทนี้จะเข้ามาเป็นเสมือนส่วนหนึ่งในธุรกิจขององค์กร โดยผู้ให้บริการประเภทนี้จะไม่ทำหน้าที่เพียงแค่การปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในระดับกลยุทธ์ขององค์กรด้วย โดยทั่วไปผู้ให้บริการประเภทนี้เหมาะสำหรับการจ้างงาน

ภายนอกระดับหน่วยงาน กระบวนการหรือหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหลักขององค์กร

2. ผู้ผลิต (Supplier) ลักษณะของผู้ให้บริการประเภทนี้จะปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ต้องการกำหนดโดยผู้ให้บริการจะให้ความสนใจในระดับกิจกรรมมากกว่า เหมาะกับการจ้างงานในระดับงานหรือในระดับบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถหลักขององค์กร

โดยข้อดีและข้อเสียของการใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ข้อดี

1. ทำให้องค์กรมีโอกาสได้รับบริการที่ดีในขณะที่มีต้นทุนต่ำกว่าการใช้พนักงานจากภายใน

2. หลายองค์กรไม่มีทุนเพียงพอในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ การจ้างแรงงานจากภายนอกจึงเป็นหนทางหนึ่งในการลดการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

3. ผู้ให้บริการจะมีการฝึกอบรมพนักงานของตนให้มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานในองค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ และในตลาดแรงงานปัจจุบันมีอาชีพทางด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเชี่ยวชาญพิเศษในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการจ้างผู้ให้บริการแรงงานจากภายนอกอาจเป็นทางเลือกที่ง่ายกว่า

4. การใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจช่วยลดขนาดองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่

5. ผู้บริหารระดับสูงมักจะใช้การจ้างแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกเป็นหนทางหนึ่งในการลดต้นทุน เพราะเป็นวิธีที่สามารถควบคุมต้นทุนด้านแรงงานได้



6. การใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายสำนักงานได้

7. การร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของพนักงานต่อองค์กรจะลดลง

### ข้อเสีย

1. องค์กรที่ใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจสูญเสียอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการและการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน

2. ขั้นตอนการเริ่มต้นในการจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกมักเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านั้นมักเป็นส่วนที่องค์กรไม่เต็มใจที่จะจ่ายถ้าองค์กรไม่ได้ตัดสินใจที่จะใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก เช่น การจ่ายเงินชดเชยในการให้ออกจากงาน

3. การตัดสินใจใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกอาจทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บางส่วนตกงาน ซึ่งในกรณีนี้บริษัทผู้มาให้บริการแรงงานจากภายนอกอาจเลือกที่จะจ้างเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บางคนเอาไว้หรือไม่ก็ได้

4. ถ้าองค์กรเลือกผู้ให้บริการที่ไม่ดีพออาจทำให้องค์กรประสบปัญหาในเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานได้

5. ถ้ามีการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายขององค์กรอาจมีความเสี่ยงได้ หากองค์กรไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและการรายงานผลกิจกรรมให้กับหน่วยงานรัฐบาลของบริษัทผู้ให้บริการอย่างใกล้ชิด

6. องค์กรอาจจำเป็นต้องจ้างนักกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบสัญญาให้แน่ใจว่าการทำสัญญาเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรผู้ให้บริการเท่ากับผู้ให้บริการ

7. หลายองค์กรมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการขาดการวางแผนและการวิเคราะห์ที่ดีพอรวมถึงการทำสัญญาไม่ครอบคลุม เป็นต้น

นอกจากข้อเสียที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว การใช้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกยังเป็นแนวความคิดที่ค่อนข้างใหม่ ดังนั้นอาจยกต่อการประเมินผลคุณภาพของการบริการและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต การนำการจ้างแรงงานจากภายนอกมาใช้จึงต้องมีการวางแผนจัดการและความคุมที่ดีพอ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาหรือความเสี่ยงต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กนกรัตน์ กานันชัย (2540) ศึกษาความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ 58 แห่ง พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 31 แห่งที่มีความต้องการแรงงาน โดยเป็นความต้องการแรงงานในปัจจุบัน 20 แห่งและในอนาคตอีก 11 แห่ง ส่วนที่เหลือ 27 แห่งยังรักษาระดับการจ้างเดิมหรือไม่มีความต้องการแรงงานเพิ่ม คุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในระดับบริหารพบว่าส่วนใหญ่ต้องการเพศชายมีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเน้นในสาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ การตลาด วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี มีความสามารถพิเศษในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ขับรถยนต์ได้ ไม่ได้จำกัดในเรื่องสถานภาพการสมรสและภูมิลำเนา ส่วนคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในระดับปฏิบัติการพบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้จำกัดเพศ มีอายุในช่วง 26-35 ปี มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาจนถึงปริญญาโทเน้นในสาขาวิชาบัญชีบริหารธุรกิจ การจัดการและวิศวกรรมศาสตร์ ตามลำดับ ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน มีความสามารถพิเศษในด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส และภูมิลำเนา และคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการในระดับกรรมกรพบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้จำกัดเพศ ยกเว้นในอุตสาหกรรมผลิต/ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีความต้องการแรงงานกรรมกรเป็นหญิงมากกว่าชายมีอายุในช่วง 18-25 ปี ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถพิเศษและประสบการณ์การทำงาน

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2533) : รายงานวิจัยเรื่อง “ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค” สรุปผลรายงานวิจัยได้ว่า แรงงานอุตสาหกรรมที่ศึกษาร้อยละ 68 อยู่ในเขตภูมิภาค และร้อยละ 58.3 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภูมิภาคอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานชายค่อนข้างสูงมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า อุตสาหกรรมเหล่านี้มีกว่าจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิงสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกายและอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ทั้งนี้เนื่องจากการประเภที่นี้ต้องการความละเอียดประณีต ซึ่งแรงงานหญิงมีความเหมาะสมมากกว่าแรงงานชาย ลูกจ้างอุตสาหกรรมทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และภูมิภาค โดยส่วนใหญ่ เป็นคนหนุ่มสาว อายุเฉลี่ยประมาณ 28 ปี แรงงานที่อยู่ในวัยนี้ถือว่าเป็นวัยที่มีความเข้มแข็ง แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี พบเพียงร้อยละ 8 ในเขตภูมิภาค และร้อยละ 5 ในเขตกรุงเทพฯ ลูกจ้างส่วนใหญ่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ซึ่งแสดงว่าผู้มีความรู้ทางการศึกษาภาคบังคับก็สามารถทำงาน

ในอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่ง แต่ในสัดส่วนของผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบมากขึ้น ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ดและอุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ สัดส่วนของผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาพบมากขึ้น ในอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปพบมากในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติกและปิโตรเลียม อุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด อุตสาหกรรมดังกล่าวเหล่านี้มีระดับการศึกษาเฉลี่ยของลูกจ้างสูงกว่าในอุตสาหกรรมอื่นๆ อาจเป็นได้ว่าในอนาคตเมื่ออุตสาหกรรมประเภทเหล่านี้ขยายตัวมากขึ้น ความต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิสูงกว่าระดับประถมศึกษาจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการร้อยละ 87.6 แย้งว่าลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการของตนมีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า แม้แต่ลูกจ้างในระดับหัวหน้างานและผู้ช่วยหัวหน้างานก็ยังมีการศึกษาเฉลี่ยในระดับค่อนข้างต่ำ ลูกจ้างในประเภทพนักงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 53.7 มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาในสาขาพาณิชยกรรม การศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมสิ่งทอและผลิตเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเคมีพลาสติกและปิโตรเลียม ซึ่งเป็นเครื่องชี้ได้ว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ผู้บริหารและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้างาน ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานมีฝีมือร้อยละ 56.2 มีระดับการศึกษาเพียงประถมศึกษา ซึ่งแสดงว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่พัฒนาฝีมือของตนเองมาจากประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะได้รับการศึกษาที่เป็นทางการ มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษาเพียงร้อยละ 15.8 ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าเพียงร้อยละ 3.7 เท่านั้น ส่วนกรรมกรฝ่ายผลิตลูกจ้างประเภทนี้ ถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Worker) ร้อยละ 87 มีการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่าร้อยละ 14.3 ของลูกจ้างประเภทนี้ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีพลาสติกและปิโตรเลียม และร้อยละ 11.1 ในอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และในบางอุตสาหกรรมก็มีลูกจ้างระดับลูกมือที่มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาด้วย แสดงว่าผู้จบอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนหนึ่งต้องเข้าทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคในฐานะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นไปได้ในสภาวะที่มีอัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูงและงานหายาก