

การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MANAGEMENT UNDER
DIGITAL TECHNOLOGY SYSTEM TRANSFORMATION OF ANZEN DENKI CO., LTD.

ยุทธนา คล้ายอยู่, ณัฐปภัสร ฤทธิวัฒนวานิช*, สุรัชฎา เมฆขลา, เกวลี แก่นจันดา, บัญชาสิทธิ์ ตั้งศิริสกุล
Yuttana Klaiyoo, Natprapas Ritwatthanavanich*, Suratchada Makhala, Kaewalee Kanchanda, Bunchasit Tangsirirakul
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Natprapas.rit@rmutr.ac.th

*Tel: 095-829-2996

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ในการดำเนินงานจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะการใช้งานและบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซนฯ 3) พัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซนฯ และ 4) ติดตามผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งานระบบการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซนฯ กลุ่มตัวอย่างใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง 36 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และ กระบวนการขั้นตอนวงจรการพัฒนาระบบ SDLC 7 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ระบบ ลงพื้นที่สำรวจ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบ ขั้นตอน ที่ 5 พัฒนาระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 6 ทดสอบและบำรุงรักษาระบบ ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการใช้งานผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซนฯ พบปัญหาการดำเนินงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต ด้านการจัดเก็บเอกสาร ด้านการควบคุม การสร้างมาตรฐานการทำงาน ซึ่งต้องมีการแก้ไขตามลำดับ 2) บริษัท อันเซนฯ ต้องการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3) ผลการสัมมนานำไปสู่การสร้างระบบงานบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ ERP ของ บริษัท อันเซนฯ ตามความต้องการของผู้บริหารและพนักงาน และ 4) ผลการติดตาม พบว่า ข้อดี มีประสิทธิภาพเชื่อมต่ออย่างเป็นระบบ ข้อเสีย ยุ่งยากในการบันทึกข้อมูลตั้งต้น ข้อเสนอแนะ ต้องการเพิ่มรูปแบบการใช้งานเพิ่มเติม

คำสำคัญ: การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์, เทคโนโลยีดิจิทัล, การเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims to: 1) Study the current situation of Anzen Denki Co., Ltd regarding the operational management of digital technology development in human resources; 2) Establish guidelines for human resource development concerning skills required to utilize and manage technology digital systems in human resources of Anzen Denki Co., Ltd; 3) Develop and implement a human resource management system for Anzen Denki Co., Ltd; and 4) Evaluate the satisfaction and the operational efficiency of human resource management system of Anzen Denki Co., Ltd. The sample were 36 participants, selected through purposive sampling. The research instrument used was in-depth interview. The study was a qualitative research integrated with the 7-step System Development Life Cycle (SDLC). The process included Step 1: defining problems; Step 2: studying the feasibility; Step 3: analyzing system, on-site surveying, in-depth interviewing with stakeholders, including organizing seminars and workshops; Step 4: designing a system for human resources; Step 5: developing the human resource management system; Step 6: testing and maintaining the system; Step 7: evaluating system usage through in-depth interviews. The results of this study were as follows: 1) The current situation of Anzen Denki Co., Ltd., encounters several operational issues in various areas including production, document management, controlling, work standards, which require systematic and sequential resolution; 2) Anzen Denki Co., Ltd., intends to develop and upgrade a modern human resource management system that aligns with the digital age; 3) The results from the seminar led to the development of a human resource management system in the form of Enterprise Resource Planning (ERP) for Anzen Denki Co., Ltd., in accordance with the requirements of executives and employees; and 4) The follow-up evaluation indicated that the advantage is efficient systematic integration; while, the disadvantage is of initial data entry. A recommendation suggests the need for adding further operational features.

Keywords: Human Resource Management, Digital Technology, Transformation

บทนำ

นโยบาย เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ตามแนวทางการดำเนินงานของประเทศที่มีการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจังจะทำให้ ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้า ท้นโลก ท้นกระแส และสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างสร้างสรรค์ ธุรกิจส่วนใหญ่จึงต้องตระหนักและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวและนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการปรับตัวเพื่อเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมประชาสัมพันธ์, 2567) ดังนั้น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร (Business Transformation) จำเป็นต้องมีการออกแบบและวางรากฐานที่สำคัญเพื่อที่จะทำให้ธุรกิจมีทิศทาง มีวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งโอกาสที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จ

ประกอบไปด้วย การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นปัจจัยในการสร้างความมั่นคง เพื่อนำไปสู่การเป็นธุรกิจดิจิทัล การนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาต่อยอดเพื่อสร้างความเป็นนวัตกรรม รวมทั้ง การสร้างรูปแบบธุรกิจให้เป็นกระบวนการที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และที่สำคัญธุรกิจต้อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานของธุรกิจนอกจากการนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานแล้วยังจำเป็นต้องมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรและออกแบบบรรยากาศ ในที่ทำงานให้ส่งเสริมการใช้ปัญญาและศักยภาพในการทำงาน ได้แก่ การบริหารทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีลักษณะที่ประกอบไปด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital) นั่นคือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ ได้แก่ องค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และค่านิยม ซึ่งธุรกิจสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจและการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับ โลกธุรกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ เนื่องจากหากบุคลากรในธุรกิจไม่มีการปรับตัวหรือพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ธุรกิจก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้ (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2567) ดังนั้น ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวแต่ควรจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ ของงานที่ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

ปัจจุบันการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งถือเป็นความท้าทายและทำให้ธุรกิจเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อธุรกิจและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ให้สามารถปรับตัวและสามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน จำเป็นต้องเน้นในด้านการพัฒนาที่สามารถวัดประสิทธิภาพด้วยการประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (ศิริกาญจน์ ัญญพิมลโรจน์, 2566) และจากสภาพการณ์ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าธุรกิจเป็นจำนวนมากยังขาดการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้กระบวนการทำงานเกิดความล่าช้า ไม่สามารถใช้ทรัพยากร ได้อย่างเต็มที่ ไม่สามารถแข่งขันได้อย่างเต็มศักยภาพรวมทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบไปด้วย การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ มีการกำหนด กรอบการพัฒนาทักษะ แผนการอบรมที่มุ่งเน้นการศึกษา การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกและการพัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพความสามารถให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (นาฏญา อุแสงทอง, 2565) ดังนั้น การพัฒนาทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลโดยการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกกระบวนการ ของการทำงาน รวมทั้งการสื่อสารไปสู่บุคลากรให้มีทัศนคติที่เป็นบวกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือผู้ใช้งานระบบที่จะต้องรับรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้องจะทำให้การใช้งาน ระบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถรับรู้ได้ว่าระบบเทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถช่วยให้การทำงานดียิ่งขึ้น

บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เป็นธุรกิจที่มีการออกแบบ ผลิต จัดจำหน่าย และติดตั้ง ตู้ควบคุมไฟฟ้า ตู้สวิตช์บอร์ด วายเวย์ และระบบรางไฟฟ้าแบบครบวงจร ดำเนินธุรกิจมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี จนเป็นที่ยอมรับของ ลูกค้า (อันเซน เดนกิ, 2568) และบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด มีความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานเข้าสู่ยุคดิจิทัล หรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบใหม่มาใช้ในการบริหารงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่จากการลงพื้นที่เพื่อ สัมภาษณ์สภาพการณ์ในปัจจุบันของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด พบว่า ยังคงมีปัญหาในด้านการดำเนินงานที่ไม่เป็น เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงานทางด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) รวมทั้งยังมีการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบเดิม ซึ่งอาจทำให้มีอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงาน เช่น การจัดเก็บข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพส่งผลทำให้การดำเนินงานไม่ได้มาตรฐาน ยากต่อการค้นหา หรือการแก้ไขข้อมูล เพิ่ม ลด การปรับเปลี่ยนในด้านเนื้อหาต่าง ๆ และข้อมูลที่ถูกส่งต่อไปยังผู้รับ หากพบข้อผิดพลาดในบางขั้นตอนจะทำให้ยากต่อการตรวจสอบย้อนหลัง ข้อมูลมีโอกาสที่จะผิดพลาดเนื่องจากมีการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะที่บุคคลากรเป็นผู้กรอกข้อมูลด้วยตนเอง เช่น การบันทึกข้อมูลผ่านโปรแกรม Excel สำหรับจัดการเงินเดือน การจัดเก็บฐานข้อมูลพนักงาน การจัดการด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ค่าล่วงเวลา การคำนวณเงินเดือน การจัดทำใบแจ้งเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้น การมีระบบจัดการข้อมูลที่ดี และมีพื้นที่จัดเก็บเพียงพอเพื่อที่จะทำให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ข้อมูลของแต่ละบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวกรวดเร็วและรองรับการเจริญเติบโตของธุรกิจต่อไปในอนาคต

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ทีมผู้วิจัยและบริษัท บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เห็นความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้เข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคมของโลกในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังขาดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการกระบวนการพัฒนาระบบอย่างเป็นขั้นตอนร่วมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบดังกล่าวภายใต้บริบทขององค์กร ธุรกิจอย่างชัดเจน ซึ่งประเด็นดังกล่าวจึงนับเป็นช่องว่างทางการวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งในงานวิจัยนี้ในเบื้องต้นจะมีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยในระยะแรกจะมีการรวบรวมปัญหาและแนวทางในการแก้ไขผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยกระบวนการวงจรการพัฒนาระบบแบบ SDLC (System Development Life Cycle) 7 ขั้นตอน โดยอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างฐานความรู้ในด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบและสร้างระบบงาน การติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นจะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการทำงานของธุรกิจอย่างเป็นระบบเพื่อเข้าสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ในด้านการดำเนินงานจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการใช้งานและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด
3. เพื่อพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด
4. เพื่อติดตามผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งานระบบการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ทั้งก่อนและหลัง การดำเนินการตามโครงการ มุ่งทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ มุมมอง บริบททางสังคม ของมนุษย์อย่าง ลึกซึ้ง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับนักวิจัย ประกอบไปด้วย การสัมมนา (Focus Group Discussion) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมทั้งการออกแบบและสร้างระบบงาน ERP (Enterprise Resource Planning) ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อระดมสมอง รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมทั้งการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านกระบวนการ วงจรการพัฒนาแบบ SDLC (System Development Life Cycle : SDLC) 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กระบวนการและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นวิธีการที่ผู้วิจัย เลือกผู้ให้ข้อมูล (Research Informants) โดยใช้ดุลพินิจและประสบการณ์ของผู้วิจัยทำการเลือกเฉพาะกลุ่มที่มี ลักษณะและคุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักในครั้งนี้เป็นกลุ่มผู้ที่จะให้สัมภาษณ์ เชิงลึก 36 คน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เป็นผู้ที่ มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของงานวิจัย ประกอบไปด้วย กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการแผนกการผลิต แผนกการเงิน และแผนกทรัพยากร มนุษย์ และพนักงานในส่วนของวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ทีมวิศวกร ทีมการตลาด และทีมปฏิบัติการทั่วไป ซึ่งเกณฑ์ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) เพื่อที่จะ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดการระบบข้อมูลซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์โดยการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล และเขียนบรรยายในลักษณะการเขียนเชิงพรรณนา (Descriptive Writing)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบปลายเปิด (Open-ended Interview) โดยผู้สัมภาษณ์ตั้งคำถามในลักษณะแบบกว้าง ๆ ให้ผู้ตอบสามารถอธิบาย ความคิดเห็น ประสบการณ์ หรือความรู้สึกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลด้านทัศนคติ ความคิดเห็น ปัญหาและมุมมองในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการใช้งานระบบการจัดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้พัฒนาขึ้นใหม่ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด และหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้สัมภาษณ์ เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าแต่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนลำดับคำถามหรือเพิ่มเติมคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มากขึ้น ผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์มีคุณสมบัติตรงตามขอบเขตที่ผู้วิจัยได้กำหนดเอาไว้ สามารถบอกรายละเอียด ในหัวข้อเฉพาะที่ต้องการ ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะ ยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงข้อมูล ระหว่างกันได้ ซึ่งการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ มีการใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4 ประการ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Dependability) ความสอดคล้อง (Consistency)

และความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) โดยผู้วิจัยใช้การตรวจสอบผลการวิเคราะห์กับผู้ใช้ข้อมูลโดยตรง ลักษณะคำถามจะประกอบไปด้วย คำถามที่เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงาน ความต้องการใช้งานระบบรูปแบบการใช้งาน อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ

2.2 หัวข้อการสัมมนา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่ได้มาจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกและหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งการจัดสัมมนาในครั้งนี้ถือเป็นการระดมสมองร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียที่ได้ระบุในงานวิจัยนี้เพื่อหาข้อสรุปในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอันเซน เดนกิ จำกัด รวมทั้งความต้องการการอบรมเพื่อให้ความรู้ในด้านทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการของพนักงาน บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม จริยธรรม และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.3 หัวข้อการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบงาน ERP (Enterprise Resource Planning) ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ภายหลังจากกระบวนการออกแบบและสร้างระบบงานเสร็จสิ้นพร้อมใช้งาน จะมีการอบรมการใช้งานระบบดังกล่าวโดยนักพัฒนาระบบเครือข่ายเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าใช้งานจริงให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ทั้งหมด จำนวน 36 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในส่วนของงานวิจัยนี้มีขั้นตอนที่ดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยแบบผสมผสานที่ประกอบไปด้วย กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการพัฒนา ออกแบบ และสร้างระบบงาน ERP (Enterprise Resource Planning) สำหรับการใช้งานจริงในธุรกิจ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวข้างต้นจะมีการนำมาใส่ในกระบวนการวิจัยตามขั้นตอนวงจรการพัฒนาระบบแบบ SDLC (System Development Life Cycle: SDLC) 7 ขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดปัญหา (Identifying) จัดทำเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวางแผนดำเนินงานวิจัย พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถาม ขอใบรับรองจริยธรรมในมนุษย์ หลังจากนั้นลงพื้นที่เพื่อทำการสำรวจ สังเกต ข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เพื่อให้ทราบสถานการณ์ปัจจุบันและข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเบื้องต้นผ่านผู้ใช้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.2 ศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open-ended interview) โดยผู้สัมภาษณ์ตั้งคำถามในลักษณะแบบกว้าง ๆ ให้ผู้ตอบสามารถอธิบายความคิดเห็น ประสพการณ์ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้รับการรับรองจริยธรรมในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว โดยเนื้อหาที่สัมภาษณ์สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มีการบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อให้ได้รายละเอียดมากที่สุดกับบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ได้แก่ ผู้บริหาร 4 ราย และบุคลากร 32 ราย รวมเป็น 36 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ กลุ่มวิศวกร และกลุ่มผู้ปฏิบัติการ (Operation) หลังจากนั้นถอดเทปสัมภาษณ์ นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ สรุปและอภิปรายผลต่อไป

3.3 การวิเคราะห์ระบบ (Analysis) ทีมผู้วิจัย นักพัฒนาระบบ นักวิชาการ และบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด จัดสัมมนาพร้อมกันเพื่อทำการวิเคราะห์และพัฒนาระบบการดำเนินงานจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น สร้างความรู้ความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และให้เป็นที่ยอมรับหรือเป็นการจุดประเด็นปัญหาในเนื้อหาเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นทาง ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้แก่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ทีมผู้บริหาร และพนักงานบริษัทอันเซน เดนกิ จำกัด 36 คน เนื้อหาประกอบไปด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อเสนอของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาระบบ ERP สำหรับการใช้งาน ทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด

3.4 การออกแบบระบบ (Designing the System) ในการสัมมนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องนอกจากจะให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจะมีหัวข้อของการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ การเปลี่ยนแปลง ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด โดยการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปสู่การทำงาน ในรูปแบบใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ทดแทนรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย โดยการระดมสมองระหว่างผู้พัฒนาระบบ ผู้บริหาร ตัวแทนพนักงานที่เกี่ยวข้องและนักวิจัยได้ข้อสรุป คือ ต้องการ สร้างระบบงานการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ ERP (Enterprise Resource Planning) สำหรับ การใช้งานจริงในธุรกิจผ่านผู้พัฒนาระบบเครือข่ายของผู้วิจัย ซึ่งการประชุมสัมมนาและหาข้อสรุปร่วมกันของ การจัดทำระบบ ประกอบไปด้วย การสร้างรูปแบบ (Function) การใช้งานที่มีการเชื่อมต่อข้อมูล ความต้องการใช้งาน ในแผนการทำงานต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่ต้องการให้มีในระบบงาน ERP ดังกล่าว ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ประกอบไปด้วย ข้อมูลโครงสร้างองค์กร ข้อมูลพนักงาน การจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มีการเชื่อมต่อกับระบบต่าง ๆ และการใช้งาน ที่เกี่ยวข้องผ่านระบบการวางแผนทรัพยากรของซอฟต์แวร์ (Software) ที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถจัดการและบูรณาการ กระบวนการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือที่เรียกว่า ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning)

3.5 การพัฒนาระบบ (Construction) ภายหลังจากสัมมนาเสร็จสิ้นและได้ข้อสรุปตามความต้องการ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือจัดหลักสูตรระยะสั้นสำหรับผู้ใช้งานระบบและมีการให้ ความรู้จากนักวิชาการที่เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และ นักพัฒนาระบบที่เป็นเครือข่ายร่วมกันดำเนินการ สร้างระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ตามความต้องการของผู้ใช้งานเสร็จสิ้นจะมีการแจกรหัส (User id) การเข้าใช้งาน คู่มือการใช้งาน คลิปวีดีโอ ที่แสดงถึงขั้นตอนการใช้งานให้แก่ธุรกิจอย่างละเอียดและเข้าใช้งานได้ทันที สามารถแสดงรายละเอียดการใช้งาน ระบบผ่านคิวอาร์โค้ด (QR Code) ดังภาพต่อไปนี้



ระบบทรัพยากรมนุษย์

ชื่อผู้ใช้งาน

Username

รหัสผ่าน

Password

ระบบนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย

เรื่องการจัดการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
ด้านระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล ของบริษัท อินเซน เดนกิ จำกัด

ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ บริษัท
อินเซน เดนกิ จำกัด

ภาพที่ 1 ระบบทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อินเซน เดนกิ จำกัด



QR Code #พนักงานระบบ



QR Code #พนักงานระบบ



QR Code #พนักงานระบบ

ภาพที่ 2 QR Code การเข้าใช้งาน คู่มือการใช้งาน
และคลิปวิดีโอแสดงขั้นตอนการทำงานระบบทรัพยากรมนุษย์

3.6 การทดสอบและบำรุงรักษาระบบ (Testing and Maintaining The Systems) ในระหว่างการใช้งานระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) จะมีการทดสอบโปรแกรมร่วมกันระหว่าง บริษัท อินเซน เดนกิ จำกัด กับนักพัฒนาระบบเครือข่าย ในกรณีที่พบปัญหาในระหว่างการใช้งานจะมีการสอบถามมายังทีมผู้วิจัย และทีมผู้วิจัยจะทำการส่งปัญหาต่อไปยังผู้พัฒนาระบบเครือข่ายเพื่อทำการแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำการใช้งาน และปัญหาดังกล่าวผู้พัฒนาระบบจะทำการปรับปรุงแก้ไขจนเป็นที่น่าพอใจของ บริษัท อินเซน เดนกิ จำกัด รวมถึงการให้บริการบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง

3.7 การประเมินผล (Evaluation) ภายหลังจากการใช้งานระบบเสร็จสิ้นจะมีการติดตามและประเมินผลการใช้งานโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นวิธีการสอบถามและสนทนาร่วมกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการเจาะลึกคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนกับผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด จำนวน 36 คน อีกครั้งหนึ่ง เพื่อสำรวจข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสมของการทำงานของระบบ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาาระบบให้ดียิ่งขึ้น หลังจากได้รับข้อมูลการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งการออกไปสัมภาษณ์จะมีการแบ่งทีมสัมภาษณ์พนักงานทั้งหมดเพื่อดู ข้อดี ข้อเสีย และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. สภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด พบปัญหาในการดำเนินงานหลายด้าน ประกอบไปด้วย 1) การจัดเก็บข้อมูลทรัพยากรบุคคล 2) โครงสร้างองค์กรและข้อมูลพนักงาน 3) การสรรหาพนักงาน 4) ความปลอดภัยของข้อมูล 5) การวิเคราะห์และรายงานข้อมูล HR และ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถสรุปเป็นตารางรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการใช้งานและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ประกอบไปด้วย 1) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) 2) การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม (Motivation & Engagement) เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 4) เมื่อการอบรมเสร็จสิ้นมีการสัมมนาร่วมกันเกี่ยวกับความต้องการใช้งานระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ข้อสรุปร่วมกันโดย บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ต้องการระบบงานที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลในรูปแบบ ERP (Enterprise Resource Planning) โดยร่วมกันออกแบบระบบงานที่ต้องการ

3. แนวทางการพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ผลจากการสัมมนานำไปสู่การสร้างระบบงานบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ตามความต้องการของผู้บริหารและพนักงาน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จ ซึ่งระบบดังกล่าวมีการเชื่อมต่อข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4. การติดตามและประเมินผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งานระบบการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ในรูปแบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า 1) ข้อดี คือ ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด มีประสิทธิภาพในด้านการเชื่อมต่อข้อมูล 2) ข้อเสีย คือ การบันทึกข้อมูลตั้งต้นก่อนการเชื่อมต่อข้อมูลในแต่ละรายการอาจใช้เวลานานเนื่องจากข้อมูลมีเป็นจำนวนมาก และ 3) ข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มรูปแบบการใช้งานให้มีความหลากหลายมากขึ้น

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ประเด็น	รายละเอียดสภาพปัจจุบัน	ปัญหาที่พบ	ผลกระทบ	แนวทางการพัฒนา
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด				
1. การจัดเก็บข้อมูล HR	จัดเก็บเอกสารรูปแบบกระดาษ	เสี่ยงต่อการสูญหายหรือได้รับความเสียหาย	ข้อมูลไม่ปลอดภัย	พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลดิจิทัล
2. โครงสร้างองค์กรและข้อมูลพนักงาน	ข้อมูลแยกเก็บหลายส่วนไม่เป็นระบบกลาง	ค้นหาข้อมูลยาก ใช้เวลานาน	การบริหารงานล่าช้าขาดความคล่องตัว	จัดทำฐานข้อมูลรวม
3. การสรรหาพนักงาน	เก็บเอกสารใบสมัครเป็นรูปแบบกระดาษ	ตรวจสอบย้อนหลังยาก ข้อมูลกระจัดกระจาย	วิเคราะห์ข้อมูล ผู้สมัครไม่ได้	พัฒนาระบบ e-Recruitment
4. ความปลอดภัยของข้อมูล	ไม่มีระบบกำหนดสิทธิ์เข้าถึงที่ชัดเจน	เสี่ยงต่อการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต	กระทบความลับขององค์กร	จัดทำระบบกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ (ต่อ)

ประเด็น	รายละเอียดสภาพปัจจุบัน	ปัญหาที่พบ	ผลกระทบ	แนวทางการพัฒนา
5. การวิเคราะห์และรายงานข้อมูล HR	ทำรายงานแบบ Manual	ขาดความยืดหยุ่นและใช้เวลานาน	ผู้บริหารตัดสินใจเชิงบริหารได้ไม่รวดเร็ว	พัฒนาระบบรายงานอัตโนมัติ
6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	บุคลากรยังไม่คุ้นชินกับระบบดิจิทัล	ขาดทักษะด้านเทคโนโลยี	การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอาจไม่ราบรื่น	จัดอบรมและด้าน Digital HR
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการใช้งานและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีของบริษัทฯ				
1. การจัดการความรู้ในองค์กร	ยังเป็นรูปแบบเดิมที่ไม่เข้าถึงเทคโนโลยี	มีความต้องการพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	การทำงานล่าช้า มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ ERP เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลทุกส่วนแบบรวมศูนย์
2. การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม	บุคลากรบางส่วนยังขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	พนักงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี	การเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นได้ช้า	สร้างกิจกรรมส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
3. การพัฒนาทักษะของพนักงานในเชิงบวก	ขาดทักษะด้านการสื่อสารทำงานเป็นทีม และเจตคติ	การประสานงานระหว่างฝ่ายยังไม่ราบรื่น	ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	พัฒนาทักษะ ด้านการสื่อสาร จริยธรรมการทำงานเป็นทีม
4. ความต้องการใช้งานระบบ HR ที่มีประสิทธิภาพ	ขาดระบบเทคโนโลยีทางด้าน HR	ระบบเดิมไม่รองรับการเชื่อมต่อข้อมูล	ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ออกแบบและพัฒนา ระบบ HR ในรูปแบบ ERP
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด				
ทางการพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด	ยังไม่มีระบบงานบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ที่มีประสิทธิภาพ	การจัดเก็บข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ และขาดการบูรณาการด้านข้อมูลร่วมกันในแต่ละฝ่าย	การดำเนินงานทางด้านบริหารทรัพยากรและการเชื่อมต่อข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ ERP ที่มีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การติดตามและประเมินผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งานระบบการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ				
ผลการติดตามความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งาน	ภายหลังการใช้ระบบงานที่มีการออกแบบและพัฒนา มีการติดตามผลการใช้งานที่เกิดขึ้นจริง	พบข้อดี สามารถเชื่อมต่อข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสีย ไม่สะดวกในการบันทึกข้อมูลตั้งต้น และข้อเสนอแนะ คือต้องการเพิ่มระบบการใช้งานที่ดียิ่งขึ้น	พนักงานติดปัญหาการใช้งานระบบในระยะเริ่มต้น	มีการให้บริการโดยบริษัทพัฒนาระบบเครือข่ายให้ความช่วยเหลือผ่านทางกลุ่มไลน์ จนปัญหาทุกอย่างได้รับการแก้ไขและปิดโครงการโดยสมบูรณ์

อภิปรายผล

1. สภาพการณ์ปัจจุบันของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ในด้านการดำเนินงานจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า 1) ปัญหาด้านการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทยังมีปัญหาในการจัดเก็บข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลโครงสร้างองค์กร ข้อมูลที่เกี่ยวกับพนักงาน ประกอบไปด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนงาน ฝ่าย แผนก ตำแหน่ง รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานใหม่ ซึ่งปัจจุบันการจัดเก็บ จัดระเบียบ และดูแลเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR) ของบริษัท อันเซน เดนกิ ยังใช้ระบบงานในรูปแบบเดิมที่ยังไม่เป็นดิจิทัล (Digital) หรือยังไม่ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการอย่างเต็มรูปแบบซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการสูญหายของข้อมูล สิ้นเปลืองพื้นที่การจัดเก็บ และบริหารจัดการมีความยุ่งยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิจันทร์ ปัญจทวิ ที่ระบุว่า การทำงานในรูปแบบเดิมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีพฤติกรรมและความเคยชินโดยมีการทำงานโดยใช้ระบบการทำงานด้วยมือ (Manual) หรือผ่านระบบการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบแฟ้มข้อมูลในตู้เอกสารอาจทำให้ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เต็มที่ รวมถึงหากธุรกิจที่ขาดนโยบายการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (ศศิจันทร์ ปัญจทวิ, 2560) 2) ความต้องการของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ที่จะพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเดิมไปสู่กระบวนการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง ที่ระบุว่า การดำเนินงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันควรมีการส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืดหยุ่นได้ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง, 2566) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง สุคนธจิตต์ ที่ระบุว่า การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก เพื่อให้ธุรกิจสามารถเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงในทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงาน (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562) และ 3) ความต้องการการอบรมและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เกี่ยวกับการจัดอบรมการใช้งานระบบใหม่รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้งาน หรือวีดีโอสาธิตการใช้งานระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และคณะ ที่ระบุว่า โครงสร้างทางปัญญาของบุคคลโดยอาศัยการเรียนรู้ผ่านการอบรมจะช่วยให้สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและยังใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรืออธิบายสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น (ปิยะพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และคณะ, 2563)

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการใช้งานและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด พบว่า การจัดอบรมและให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการมุ่งส่งเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติ และศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเติบโตในหน้าที่การงาน ประกอบไปด้วย 1) การจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจที่ดีขึ้น การรักษาความรู้ขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรและองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ คริสตนา อ่อนกระโทก ที่ระบุว่า การช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นสม่ำเสมอโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลผ่านการจัดการความรู้มาใช้เป็นตัวแปลง

รวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบเป็นการสร้างและแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งรักษาความรู้เดิมอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาให้แก่ธุรกิจ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพภายในองค์กร (คริษฐา อ่อนกระโทก, 2566) 2) การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม ช่วยกระตุ้นให้ผู้วิจัยมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ ที่ระบุว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานหรือดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) 3) การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในงานทรัพยากรบุคคลถือเป็นการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีเจตคติเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมฆ ที่ระบุว่า ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับคนยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีความรู้ลึก ในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต โดยเน้นมิติด้านทักษะความสามารถ ทักษะในด้านการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางอารมณ์ ในเชิงบวก และ ทักษะการจัดการที่ดี (ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมฆ, 2560) และ 4) ความต้องการใช้ระบบงานที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลในรูปแบบระบบที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการและวางแผนทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการจัดการข้อมูลพนักงาน กระบวนการสรรหาพนักงาน กระบวนการวางแผนกำลังคน ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ต้องมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ วุฒิประดิษฐ์ ที่ระบุว่า การใช้งานระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยการนำระบบสารสนเทศมาบูรณาการข้อมูล และกระบวนการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดจ้าง การผลิต การขาย การบัญชี การเงินและการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีการทำงานร่วมกัน และไม่ทำงานซ้ำซ้อน พร้อมทั้งสามารถรับรู้สถานการณ์และปัญหาของงานต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ส่งผลทำให้ธุรกิจสามารถตัดสินใจหรือแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น (จารุวรรณ วุฒิประดิษฐ์, 2562)

3. การพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด พบว่า นักวิจัย ผู้พัฒนาระบบเครือข่าย และ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด สามารถสร้างระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด สำหรับงานวิจัยนี้ ซึ่งระบบดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบการวางแผนจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Enterprise Resource Planning: ERP) มีกระบวนการเชื่อมต่อข้อมูลผ่านเมนูต่าง ๆ ได้แก่ 1) การบันทึกรายการในระบบ ประกอบไปด้วย ข้อมูลตำแหน่งงานในระบบ HR คือ การจัดเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ชื่อ ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ คุณสมบัติที่ต้องการ และระดับอำนาจในองค์กร 2) ระบบควบคุมอัตรากำลังพล (Manpower) โดยการจัดการและวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยการคำนึงถึงการจัดสรรพนักงานในแต่ละแผนกหรือฝ่าย รวมถึงการประเมิน

ความสามารถและประสิทธิภาพของกำลังพล 3) การรับสมัครพนักงานในระบบทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยการจัดเก็บข้อมูลผู้สมัคร การประเมินคุณสมบัติ และการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร และ 4) กระบวนการนัดสัมภาษณ์เป็นขั้นตอนที่เชื่อมต่อระหว่างผู้สมัครและองค์กร มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณสมบัติ ทักษะ และความเหมาะสมของผู้สมัครกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบงานทั้ง 4 ระบบมีการเชื่อมต่อการใช้งานในระบบในลักษณะระบบบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรแบบบูรณาการ ช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทำงานในทุกฝ่ายเข้าด้วยกันในระบบเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา ดีเลิศ และสุวรรณา สิทธนาวิวัฒน์ ที่ระบุว่า การนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) ที่สามารถทำการเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นระบบเดียว มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพสูง เป็นที่ยอมรับทั่วโลกในปัจจุบัน (จันจิรา ดีเลิศ และสุวรรณา สิทธนาวิวัฒน์, 2564) นอกจากนี้ระบบ ERP ไปใช้ในระบบงานทรัพยากรมนุษย์แล้วยังสามารถนำระบบ ERP มาใช้งานในงานของธุรกิจได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภักดิ์ ฤทธิ์วัฒนาวณิช และคณะ ที่ระบุว่า การนำระบบ TSRI & RMUTR Systems for Small Entrepreneurs มีลักษณะเป็นระบบการวางแผนจัดการห่วงโซ่อุปทาน มีกระบวนการเชื่อมต่อข้อมูลในระบบการซื้อ การขาย การจัดเก็บสินค้าคงคลัง การเชื่อมต่อข้อมูลไปยังระบบบัญชี ข้อมูลลูกค้า และข้อมูลของผู้ขายปัจจัยการผลิต เป็นระบบที่เหมาะสมกับการใช้งานของผู้ประกอบการรายย่อยที่เพิ่งเริ่มต้น (ญัฐภักดิ์ ฤทธิ์วัฒนาวณิช และคณะ, 2567)

4. การติดตามผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งานระบบการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด พบว่า ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบร่วมกัน มีทั้งข้อดีในแง่ของประโยชน์และประสิทธิภาพการใช้งานที่สามารถเชื่อมต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสียในเรื่องของการบันทึกข้อมูลตั้งต้นที่มีความยุ่งยากในระยะเริ่มต้นซึ่งมีจำนวนมาก และข้อเสนอแนะในเรื่องการเพิ่มรูปแบบการใช้งานในด้านการบันทึกการลาของพนักงาน และการบริหารจัดการทางด้านเงินเดือนเพิ่มเติม ซึ่งการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบถือเป็นการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของระบบงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหา จุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ควรปรับปรุงเพื่อให้ระบบมีคุณภาพเหมาะสมกับการใช้งานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนใจ สุทะ ที่ระบุว่า การประเมินผล คือ กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้า ค้นหาผลกระทบ และสิ่งที่ได้รับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานและช่วยในการตัดสินใจ ปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงระบบงานให้มีความถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของระบบการทำงานที่องค์กรมีการกำหนดไว้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต (เทียนใจ สุทะ, 2561)

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด มีวัตถุประสงค์ในเรื่องของ การศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการในการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาโดยเน้นการปรับตัวขององค์กรสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการใช้งานและการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการความรู้ในองค์กร สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการสัมมนาร่วมกันเกี่ยวกับความต้องการใช้งานระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยสร้างระบบงานที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลในรูปแบบ ERP รวมทั้งการพัฒนาและสร้างระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ ERP ที่ประกอบไปด้วย การเชื่อมต่อข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ การติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบที่ทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย และ ข้อเสนอแนะเพื่อความสำเร็จของการใช้งานระบบจนสามารถ ปิดโครงการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับระบบดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว และในส่วนของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไปของบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด ควรมีแนวทางในการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการผลิตผ่านใบรับรอง เช่น การรับรองมาตรฐาน ISO หรือ มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) เพื่อให้สินค้า บริการ และระบบการบริหารจัดการของธุรกิจ มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณรายได้จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปี 2568 ตามสัญญาเลขที่ C1/2568 และบริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด เรื่อง การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ของ บริษัท อันเซน เดนกิ จำกัด จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทีมผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ และงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใบรับรองเลขที่ NMCEC-0037/2567 ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568 - 14 กุมภาพันธ์ 2569 จากวิทยาลัยนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2567). เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy). เรียกใช้เมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2569 จาก <https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/31/iid/260369>
- ศรีขจร อ่อนกระโทก. (2566). การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา: บริษัท เวิร์ดคอลล จำกัด. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการเงิน การธนาคาร และการลงทุน. มหาวิทยาลัยสยาม.
- จันจิรา ดีเลิศ และสุวรรณา สิทธิธนวิวัฒน์. (2564). ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร: เครื่องมือสู่ความสำเร็จอุตสาหกรรม การผลิตในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 247-255.

- จาวรรรณ วุฒิประดิษฐ์. (2562). การยอมรับและความตั้งใจในการใช้โปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ENTERPRISE RESOURCE PLANNING: ERP) ของบุคลากร บริษัทในเครือ เอส เอ็น ซี ฟอรัม จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2567). โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร 4.0. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/7wsoY>
- ณัฐปภัสร ฤทธิ์วัฒนาวณิช และคณะ. (2567). การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับกิจกรรมโลจิสติกส์ และโซ่อุปทานของผู้ประกอบการรายย่อยในเขตสัมพันธวงศ์. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 16(2), 1-19.
- เทียนใจ สุทะ. (2561). การประเมินผลการใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารสหวิทยาการจัดการ, 2(1), 22-35.
- ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: มิติด้าน การศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(3), 389-403.
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาฏญา อู่แสงทอง. (2565). การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ, 7(1), 17-28.
- ปิยะพันธ์ พิษณุประเสริฐ และคณะ. (2563). องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ตามแนว ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แนวคิดเดอะบิกซิกและกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มสืบสอบ เพื่อ พัฒนาทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศึกษาศาสตร์, 30(3), 174-184.
- มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104-115.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์. (2566). ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทย ผ่านมุมมอง ของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(3), 691-706.
- อันเซน เดนกี. (2568). บริษัท อันเซน เดนกี จำกัด 10 ปี แห่งความทุ่มเท. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/5eLvY>