

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนสกรุ๊ป จำกัด

USE OF DIGITAL TECHNOLOGY HUMAN RESOURCE THAT AFFECTS THE EFFICIENCY PERSONEL RECRUITMENT OF LPS BUSINESS GROUP CO., Ltd.

นิกรณ์ ณรินทร์^{1*} วรศักดิ์ ทองศิริ² ภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ³

Nikorn Narin¹ Warrasak Thongsiri² Phatthararuethai Kenikasahmanworakhun³

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข ^{2,3} คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข

¹ Master of Business Administration, Thongsook College ^{2,3} Faculty of Business Administration, Thongsook College

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนสกรุ๊ป จำกัด (2) ความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่เขตระยอง เขตชลบุรี เขตกรุงเทพมหานคร-สมุทรปราการของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนส กรุ๊ป จำกัด จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.437 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และสมการพยากรณ์ร้อยละ 42.9 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร พบว่า มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, ประสิทธิภาพ, การสรรหา, บุคลากร

* E-mail address: kunbaby77@gmail.com ¹ wt_engineering@yahoo.com ² oilpunpun2522@gmail.com ³

ABSTRACT

The objectives of this research article were to study (1) the use of digital technology that affects the efficiency of recruiting personnel of LPS Business Group Co., Ltd., (2) the relationship between using digital technology that affects the efficiency of recruiting personnel, the populations used in the study were 161 employees, officers, and supervisors at the Rayong Office, Chonburi, Bangkok-Samut Prakan of LPS Business Group Co., Ltd., research tools are questionnaire; the statistics used the data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient analysis and test hypothesis by analyzing multiple regressions.

The result of the study found that: The results of the study found that most of the respondents were male, aged 21-30 years, with education below a bachelor's degree average monthly income of 25,001-35,000 baht, and 1-3 years of work experience. The results of a study on factors using digital technology in recruiting that have a positive effect on the efficiency of recruiting personnel of LPS Business Group Co., Ltd. overall at a high level.

The results of the analysis of the correlation between factors using digital technology in recruiting by using the multiple regression method revealed that the multiple correlation coefficient was 0.437 with statistical significance at the 0.00 level and the forecasting equation of percentage. 42.9, hypothesis test results factors in the use of digital technology in recruiting were found to be consistent in the same direction and statistically significant at .00.

Keywords: Digital Technology Use, Efficiency, Recruiting, Personnel

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาคธุรกิจมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับกระแสการตื่นตัวและการเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนมากขึ้น ทำให้สามารถสื่อสารและเชื่อมโยงถึงกันด้วยระบบอินเทอร์เน็ต (Internet of Things) ได้ทุกมุมของโลกได้แบบทันที (Real Time) จะเห็นได้ว่าหลาย ๆ องค์กรเริ่มมีการศึกษาเรื่องนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างจริงจัง และนำมาปรับใช้ในงานหลากหลายส่วน ทั้งส่วนงานหลักเองและส่วนงานสนับสนุนอย่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะงานสรรหาบุคลากร ซึ่งเป็นด้านแรกของการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรและแผนการดำเนินธุรกิจ เพื่อก้าวสู่การเป็นแผนกทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล เพราะการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทั้งคนและเทคโนโลยีควบคู่กันไป เพื่อเสริมจุดแข็งและสร้างความแตกต่างเพื่อผลักดันการเติบโตของธุรกิจมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและรองรับหรือปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงาน กสทช., 2560)

เทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงและการเตรียมความพร้อมขององค์กร ในอนาคต โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์และการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสการแข่งขันกันเองและการตัดสินใจทางธุรกิจ ได้อย่างทันทั่วถึง โดยอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยถูกต้องและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่กำลังเข้ามามีบทบาทอย่างมากในทุกภาคส่วนนั้น ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การดำเนินชีวิตหรือพฤติกรรมของคนในปัจจุบัน แต่กำลังเปลี่ยนแปลงวิถีคิด รูปแบบการติดต่อสื่อสาร รวมถึงรูปแบบการทำงานก็กำลังจะเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (เฮเชตต์ ดาลลอล, 2559) ด้วยแนวโน้มธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย จึงต้องมั่นใจว่าบุคลากรยังคงความสามารถและก้าวทันต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การปรับวิธีการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้สมัครงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้องค์กรยังคงความสามารถในการแข่งขันได้หรือสร้างโอกาสทางการแข่งขันในภาคธุรกิจ การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้จะช่วยยกระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Dimple Agarwal, Josh Bersin, Gaurav Lahiri, Jeff Schwartz, Erica Volini, Deloitte Analysis, 2018) องค์กรต้องเริ่มต้นที่การใส่ใจพัฒนา กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ดังจะเห็นได้ว่าในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีหลายองค์กรที่มีการศึกษาและเริ่มนำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) เข้ามาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการสร้างอัลกอริทึม (Algorithm) ช่วยค้นหาคนที่เหมาะสมผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลายซึ่งนอกจากจะช่วยในการจัดการฐานข้อมูลผู้สมัครงานที่มีจำนวนมาก ยังช่วยดำเนินขั้นตอนต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ใบสมัคร การประเมินทัศนคติ และการนัดหมายผู้สมัครเบื้องต้น เป็นต้น สามารถช่วยให้เลือกคนที่เหมาะสมกับงาน เน้นความแม่นยำและรวดเร็วในการวิเคราะห์เบื้องต้น ช่วยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีจำนวนมาก ลดงานธุรการ งานเอกสาร ลดความลำเอียงหรืออคติในการคัดกรองผู้สมัคร เนื่องจากระบบจะดำเนินการตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ตั้งไว้ และสามารถประเมินผู้สมัครในหลายมิติในคราวเดียว (Aon Hewitt Study, 2015) อีกทั้ง มีการพัฒนา Gamification เกมส์ที่พัฒนามาจากแนวคิดด้านการทำงานของระบบประสาทที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ที่ต้องทดสอบเข้ามาใช้ในการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงานในปัจจุบัน เพราะพนักงานล้วนแล้วแต่ต้องการระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม ก็ถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในกระบวนการสรรหา (Catano et al., 2013)

บริษัท แอลพีเอส บีซิเนส กรุ๊ป จำกัด มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและได้เห็นถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงและท้าทาย คือ การสรรหาคุณภาพของคน การคัดเลือก รวมถึงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ และมีความสอดคล้องกับการสรรหาบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการคัดเลือกได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรฝ่ายสรรหาได้รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรู้จักฟุ้งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ฝ่ายสรรหาบุคลากรในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่องค์กรต้องการ จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในปัจจุบัน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เป็นนโยบายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นนโยบายของบริษัทที่กำหนดไว้ในปี 2020 เรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายด้านคุณภาพ Weak point and changing Year 2020 รวมไปถึงนโยบายปี 2020 โดยแต่ละหน่วยงานจะต้องนำไปจัดทำแผนงานในการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนนโยบายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

บทความนี้นำเสนอถึงผลเชิงบวกที่เกิดจากการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และมีความสัมพันธ์กับการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรที่มีการหมุนเวียนของพนักงานอยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้มีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก และมีการแย่งชิงคนรุ่นใหม่และคนเก่งมีความสามารถในธุรกิจเป็นอย่างมาก ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากรในระดับใด และมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรเพียงใด โดยมีปัจจัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากร และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งงานที่เป็ตรับ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา ขั้นตอนการสรรหา และการประเมินผล ผู้วิจัยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขตลอดจนการพัฒนากระบวนการสรรหาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนส กรุ๊ป จำกัด โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นกลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เขตระยอง เขตชลบุรี เขตกรุงเทพฯ – สมุทรปราการของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด จำนวน 161 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคล บริษัท แอลพีเอส บิซิเนส กรุ๊ป จำกัด, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด จำนวน 161 ชุด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อคำถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list), ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ได้แก่ ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการสรรหา และด้านการประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 36 ข้อคำถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และด้านระยะเวลา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด มีจำนวน 15 ข้อคำถาม และตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ รวมทั้งสิ้น 56 ข้อคำถาม

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาปรับปรุงตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ ดังนี้ (1) ข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844 ด้านการสรรหา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 และด้านการประเมินผล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .906 (2) ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .831 ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .907 และด้านระยะเวลา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899

3. สมมติฐานการวิจัย

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีแหล่งที่มาข้อมูล 2 แหล่ง คือ

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ใช้แบบสอบถามในการวิจัยจากกลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เขตระยอง เขตชลบุรี เขตกรุงเทพ-สมุทรปราการของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนส กรุป จำกัด จำนวน 161 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Pretest นำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปแจกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บข้อมูลจะดำเนินการที่บริษัท แอลพีเอส บิซิเนส กรุป จำกัด จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อให้แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และหลังจากนั้น โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นกลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่ เขตระยอง เขตชลบุรี เขตกรุงเทพ-สมุทรปราการของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนส กรุป จำกัด จำนวน 161 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เก็บตามความเป็นจริง

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งที่มีผู้วิจัยและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ข้อมูลแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ 2) ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุป จำกัด เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง - 1.00 ถึง 1.00

การกำหนดความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

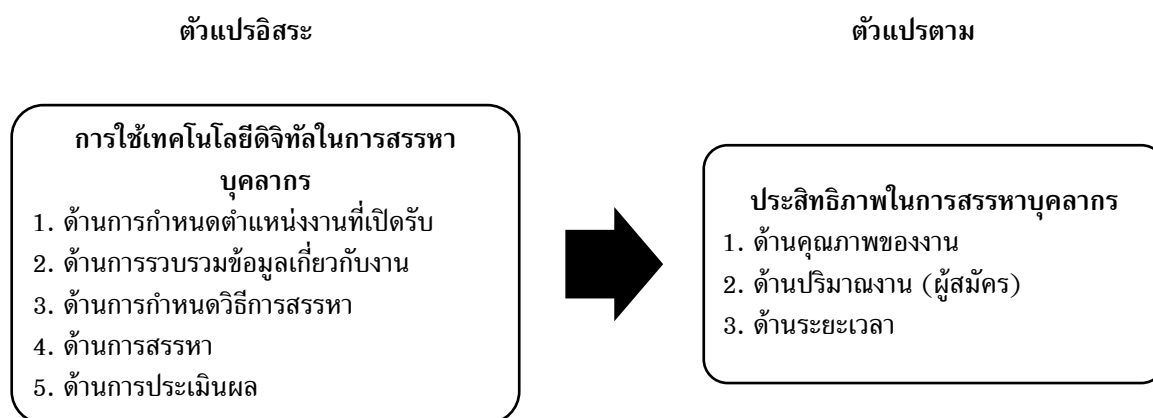
1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 161 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 อายุ 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

1.1 ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

จากการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.74$) 7 และด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ	4.02	.598	มาก	2
2. ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน	3.73	.896	มาก	5
3. ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา	4.09	.520	มาก	1
4. ด้านการสรรหา	3.74	.791	มาก	4
5. ด้านการประเมินผล	3.89	.708	มาก	3
รวม	3.92	.690	มาก	

1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.93	.735	มาก	2
2. ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร)	3.87	.708	มาก	3
3. ด้านระยะเวลา	3.96	.572	มาก	1
รวม	3.93	.663	มาก	

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระยะเวลา ($\bar{X} = 3.96$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.71$) และด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	
	Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
1. ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ	.552***	0.000
2. ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน	.653***	0.000
3. ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา	.435***	0.000
4. ด้านการสรรหา	.554***	0.000
5. ด้านการประเมินผล	.459***	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ทุกด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.552, .653, .435, .554 และ .459 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร ของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	B	Beta	t	Sig.
1. ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ (X_1)	.283	.299	2.432	.000
2. ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน (X_2)	.413	.515	3.405	.000
3. ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา (X_3)	.348	.273	5.011	.000
4. ด้านการสรรหา (X_4)	.491	.586	5.136	.000
5. ด้านการประเมินผล (X_5)	.472	.453	7.421	.000
$R = 0.434, R^2 = 0.431, \text{Adjusted } R^2 = 0.421, \text{SEE} = 0.029, F = 16449.531, \text{Sig} = 0.000$				

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านการสรรหา ด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ และด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.437 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และความสัมพันธ์มีค่าร้อยละ 42.9 ($R^2=0.429$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์} \quad Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$\text{Decision} = .208 + .283\text{Posi} + .413\text{Infor} + .348\text{Rect} + .491\text{Recm} + .472\text{Eval}$$

$$(2.432) \quad (3.405) \quad (5.011) \quad (5.136) \quad (7.421)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ได้ดีที่สุด คือ ด้านการสรรหา อันดับรองลงมา คือ ด้านการประเมินผล, ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน, ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ

2.2 การทดสอบสมมติฐาน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการสรรหา และด้านการประเมินผล มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	สรุป
H_1 การกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	0.283	2.432***	สอดคล้อง
H_2 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	0.413	3.405***	สอดคล้อง
H_3 การกำหนดวิธีการสรรหา มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	0.348	5.011***	สอดคล้อง
H_4 การสรรหา มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	0.491	5.136***	สอดคล้อง
H_5 การประเมินผล มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด	0.472	7.421***	สอดคล้อง

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .283, .413, .384, .491 และ .472 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ ด้านการประเมินผล ด้านการสรรหา และด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นเพราะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกกิจกรรมการสรรหาภายในองค์กรของคุณ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา การสรรหาในรูปแบบออนไลน์ทำให้องค์กรได้คนที่ต้องการเร็วที่สุด องค์กรของคุณมีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยกำหนดแหล่งที่มาของการสรรหาที่ต้องการ (แหล่งภายในหรือภายนอก) ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ คุณสามารถตรวจสอบระยะเวลาที่ต้องการใช้กำลังคนได้จากระบบออนไลน์ องค์กรของคุณมีการใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น linkedin เข้ามาช่วยในการรับสมัครพนักงาน องค์กรของคุณมีการนำแบบทดสอบออนไลน์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับมาใช้ในกระบวนการสรรหา และองค์กรของคุณมีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ ในการรับสมัครพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ พบว่า องค์กรนำระบบการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เพื่อใช้ดึงดูดและสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสม เพื่อมาร่วมงานและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามที่ตั้งไว้ การใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าองค์กรจะได้บุคคลตามที่คาดหวังไว้ แต่การจะใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น องค์กรควรพิจารณาแนวคิดด้านจิตวิทยาในการสรรหาผ่านระบบออนไลน์ด้วย เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการไม่ว่าจะเป็นเรื่องความหลากหลายของข้อมูล รูปแบบของสื่อ ความสะดวกและความง่ายในการใช้งาน หรือความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ระบบการสรรหาออนไลน์ที่ใช้เป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับ ภัสสร่า เปรมประเสริฐ (2563) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการที่รับรู้ได้ มากที่สุด คือ เว็บไซต์ขององค์กร มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก แรงจูงใจที่มากที่สุด คือ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน และมีการตัดสินใจจะเข้าทำงานในองค์กรที่นึกถึงเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก การ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความถี่ในการรับรู้ข่าวสารการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการสมัครเข้าทำงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานเฉพาะ 3 วิธีการเท่านั้น ได้แก่ ข่าวการรับสมัครงาน เว็บไซต์ขององค์กร และการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดนิตา วิภาวิน และคณะ (2564) พบว่า 1) กระบวนการสรรหาพนักงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับตามข้อกำหนดของผู้ว่าจ้างและตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์งานให้ตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับการกำหนดวิธีการสรรหาโดยการลงพื้นที่และกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการสรรหาโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร และการประเมินผล 2) ปัญหาของการสรรหาบุคลากร ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุด คือ การขาดการชี้แจงนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาเป็น ขั้นตอนการทำงานด้านเอกสารที่ซับซ้อน และการขาดแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและแบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระยะเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) เป็นเพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดพิจารณาเลือกหรือต้องใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติด้านการวางแผน การติดตามและการประสานความร่วมมือ เป็นงานที่ต้อง

แก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจและเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน และเป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ พัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) พบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับสูงและสูงมาก โดยปัจจัยด้านระยะเวลา เป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี พรหมรักษา และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2563) พบว่า 1) การจัดการระบบสารสนเทศทางการบัญชีด้านความยืดหยุ่น และด้านความพร้อมใช้งานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชี 2) การจัดการระบบสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความพร้อมใช้งาน และด้านการเข้าถึงข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และ 3) คุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ด้านการพิสูจน์ยืนยันได้ และด้านความทันเวลา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบัญชีของบริษัทจำกัดที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในประเทศไทย ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสารสนเทศทางการบัญชี ให้มีการจัดการระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านความยืดหยุ่น ด้านความพร้อมใช้งาน เพื่อให้เกิดคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชีที่สามารถนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้การเงินทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ทุกด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.552, .653, .435, .554 และ .459 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิรัตน์โรจน์มงคล (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดรองลงมาคือ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน โดยมีการส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน แต่สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบ HR2020 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.00

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพที่มีต่อกระบวนการวางแผนผลิตกระดาดบรรจุภัณฑ์กล่องลูกฟูกด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการสรรหา และด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ และประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด โดยรวม ด้านระยะเวลา ที่กล่าวว่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดพิจารณาเลือกหรือต้องใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) พบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับสูงและสูงมาก โดยปัจจัยด้านระยะเวลา เป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

องค์ความรู้ใหม่

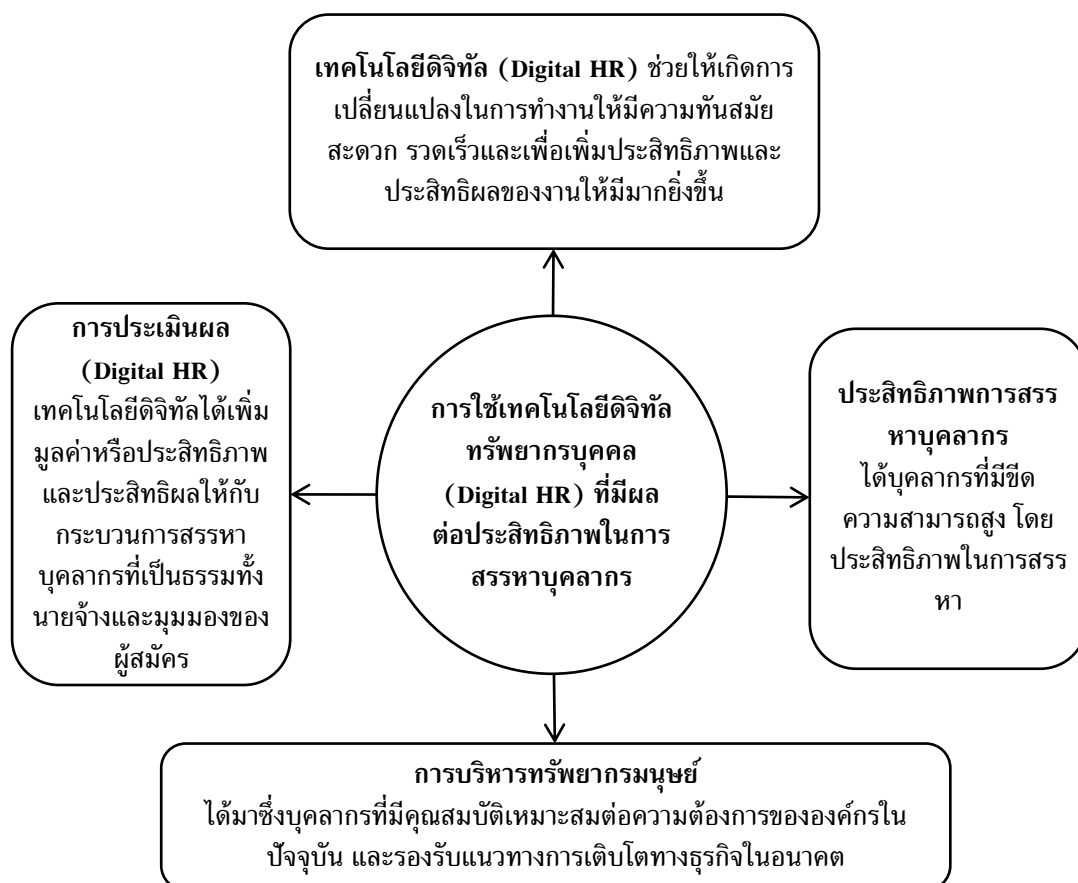
จากการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด สามารถจำแนกองค์ความรู้ใหม่ ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็วและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร การใช้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่ทันสมัย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง โดยประสิทธิภาพในการสรรหา อาจวัดได้จากการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การสรรหา และการประเมินผลที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุด และกระบวนการแสวงหาหรือดึงดูดใจบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์กรให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทางศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางการปฏิบัติ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน และรองรับแนวทางการเติบโตทางธุรกิจในอนาคต

4. การประเมินผล (Digital HR) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้รวมทั้งให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่พนักงานเพื่อทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ องค์กรของคุณมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเก็บสถิติการรับสมัครพนักงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบันทึกคะแนนสัมภาษณ์ การตัดสินใจรับพนักงาน กิจกรรมการสรรหาเทคโนโลยีดิจิทัลได้เพิ่มมูลค่าหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรมทั้งนายจ้างและมุมมองของผู้สมัคร



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด พบว่า ประชากรทั้งหมดที่เป็นกลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ได้แก่ ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ เพราะระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร เช่น บุคลากรปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการหน่วย ผู้จัดการฝ่าย และผู้อำนวยการ รวมถึงการเติบโตในสายงาน การเปลี่ยนตำแหน่งงานในองค์กร พร้อมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมอบหมายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากร รวมถึงการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนด้วย

จากผลการวิจัยยังพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด ได้ดีที่สุด คือ ด้านการสรรหา อันดับรองลงมา คือ ด้านการประเมินผล, ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน, ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรควรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลกำลังคน เพื่อให้ทราบถึงจำนวนอัตราากำลังที่ต้องการ และคุณสามารถตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับผ่านระบบออนไลน์ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงจำนวนอัตราที่กำลังที่ต้องการ ซึ่งสามารถตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับผ่านระบบออนไลน์ขององค์กร ดังนั้น ควรพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบถึงตำแหน่งงานที่เปิดรับอย่างทั่วถึง การสรรหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยลดต้นทุนในการประชาสัมพันธ์ ด้วยการผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และควรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพิจารณาจากคุณภาพของตำแหน่งงานที่เปิดรับ

1.2 ควรให้ข้อมูลที่ผู้สมัครงานจะสามารถตรวจสอบรายละเอียดของตำแหน่งงาน รวมถึงคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครที่ต้องการผ่านระบบ ควรให้ผู้สมัครสามารถตรวจสอบรายละเอียดของตำแหน่งงาน รวมถึงคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครที่ต้องการผ่านระบบ และควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการสรรหาจะช่วยให้อัตราส่วนของผู้สมัครต่อผู้ผ่านการคัดเลือกได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรควรมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน เช่น รายละเอียดของงาน คุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งในฐานข้อมูลออนไลน์ องค์กรควรเร่งพัฒนาให้มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เข้ามาช่วย เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบถึงตำแหน่งงานที่เปิดรับอย่างทั่วถึง

1.3 ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกกิจกรรมการสรรหาภายในองค์กรในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา และการสรรหาในรูปแบบออนไลน์ทำให้องค์กรได้คนที่ต้องการเร็วที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยกำหนดแหล่งที่มาของการสรรหาที่ต้องการ (แหล่งภายในหรือภายนอก) และมีระบบตรวจสอบระยะเวลาที่ต้องการใช้กำลังคนได้จากระบบออนไลน์อยู่เสมอ อีกทั้งองค์กรควรสนับสนุนให้มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น linkedin เข้ามาช่วยในการรับสมัครพนักงาน องค์กรควรมีการทดสอบออนไลน์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับมาใช้ในกระบวนการสรรหาจะช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา และองค์กรควรมีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ไลน์ในการรับสมัครพนักงาน เพราะจะได้บุคลากรจากทั่วประเทศและมีความหลากหลายทางด้านทักษะและองค์ความรู้

1.4 องค์กรควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น skype VDO Conference Wechat เข้ามาใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์ และองค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทดสอบความสามารถ ทักษะหรือค่านิยมส่วนบุคคลของผู้สมัคร เช่น Gasification ดังนั้น องค์กรควรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานให้แก่ผู้สมัครรับทราบไม่ว่าจะเป็นระดับในประเทศหรือต่างประเทศ ควรมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการรับสมัครงานทั้งการรับสมัครภายในและภายนอก ควรพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การสรรหาในภาพรวม เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการกระบวนการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร

และสนับสนุนปรับปรุงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้หรือการสรรหาในรูปแบบออนไลน์ช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

1.5 องค์กรควรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เพิ่มมูลค่าหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรมทั้งนายจ้างและมุมมองของผู้สมัคร และควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเก็บสถิติการรับสมัครพนักงานจากช่องทางต่าง ๆ ดังนั้นองค์กรควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตรวจสอบความแตกต่างของคะแนนสัมภาษณ์จากผู้สัมภาษณ์หลาย ๆ ท่าน (Inter-rater) รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบันทึกคะแนนสัมภาษณ์ และช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจรับพนักงาน และพนักงานที่งานอยู่เดิมควรมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการหรือกิจกรรมการสรรหา

1.6 องค์กรต้องลดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน การให้คำตอบแทนหรือรายได้คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ และให้ทุกคนเขียนวิเคราะห์เสนอดีค่างานที่ตัวเองทำอยู่และที่ตัวเองจะทำในอนาคตที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ได้แก่ งานที่ยุ่ยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ หรือเป็นการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่เริ่มต้นนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้กับองค์กรที่มีการใช้มาระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความชำนาญ เพื่อศึกษาแง่มุมที่แตกต่างของผู้ใช้งานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวาง ไม่จำกัดเฉพาะตามข้อคำถามและเป็นข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอให้ใช้การศึกษาวิจัยแบบผสม คือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะหรือให้ความเห็นเพิ่มเติม ทั้งประเด็นในข้อคำถามหรือประเด็นอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ลดการจำกัดความคิดเห็นและเพื่อสามารถนำข้อเสนอแนะไปสู่การปรับปรุงพัฒนา ตลอดจนการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้ในอนาคต

2.3 ควรมีการขยายการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่อยู่ในประเภทธุรกิจเดียวกัน แต่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึงบริษัทข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติดังกล่าว เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการศึกษา ซึ่งอาจจะได้ความคิดเห็นในแง่มุมอื่น ผลการศึกษาที่แตกต่างออกไปหรือพบประเด็นใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำไปสู่การศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ภัสสร่า เปรมประเสริฐ. (2563). การประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการสมัครเข้าทำงานของนิสิตนักศึกษา.

วารสารวิชาการและวิจัย มทร. พระนคร, 5(2), 65-77.

ภาณุวัฒน์ กลีบศรีอ่อน. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์. สืบค้น 16 มกราคม

2564. จาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_june_15/pdf/aw12.pdf.

เยเชษฐ์ ดาลลอล. (2559). Digital HR คืออะไร. สืบค้น 16 มกราคม 2564. จาก <https://www.techtalkthai.com/oracle-what-is-digital-hr/>.

//www.techtalkthai.com/oracle-what-is-digital-hr/.

สาวิตรี พรหมรักษา และ ดารณี เอื้อชนะจิต. (2563). อิทธิพลของกระบวนการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชีและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 27(4), 155-169.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2558). การรู้ดิจิทัล (Digital literacy). สืบค้น 16 มกราคม 2564. จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>.

สุพรรณิรัตน์โรจน์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

Dimple Agarwal, Josh Bersin, Gaurav Lahiri, Jeff Schwartz, Erica Volini. (2018). *AI, Robotics, and automation: Put humans in the loop*. Retrieved 16 January 2021. from <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/ai-robotics-intelligent-machines.html>.

Hewitt Associates. (2010). *Hewitt Engagement Survey*. Retrieved 16 January 2021. from https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/turkey/pages/emp_eng.html.

Oracle. (2016). *From Theory to Action: A Practical Look at What Really Drives Employee*. Retrieved 16 January 2021. from https://www.oracle.com/webfolder/s/delivery_production/docs/FY16h1/doc31/OracleHCMGlobalSurveyiPaperV12RG.pdf.