

ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

The Relationship Between Digital Technology and Business Employee Recruitment Efficiency

อัจฉิมา เก่งสาริกิต¹ ชูมาพร ดอกบุญนาค² อภิญญา ตระคะวินทร์³ รัตนา สีสดี⁴

Ajima Kengsarikit, Chumaporn Dokboonak, Apinya Turakawin, Rattana Seede

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร และประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ 2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และภาพรวมค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 สำหรับผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสภาพการจ้างงาน ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

คำสำคัญ (Keywords): เทคโนโลยีดิจิทัล; ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร

Received: 2022-10-18 Revised: 2022-11-22 Accepted: 2022-11-26

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage. Corresponding Author e-mail: ajima.keng@vru.ac.th

^{2,3} หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage

Abstract

The objectives of this research were: 1. study digital technology used in recruiting and business employee recruitment efficiency; 2. compare business employee recruitment efficiency classified by personal factors; and 3. study the influence of digital technology on recruiting that affects the business employee recruitment efficiency. This research is quantitative research. Data was collected by a questionnaire of 400 sets. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The results showed that the overall average of the adoption of digital technology in recruiting was 4.27, and the overall average of business employee recruitment efficiency was at the highest level with a mean of 4.37. As for the results of the study comparing business employee recruitment efficiency classified by personal factors, it was found that personal factors like gender and different levels of education have no difference in business employee recruitment efficiency. As for the personal factors classified by employment conditions, age range, job title, age of employment, and income, they were found to have different business employee recruitment efficiency. And the results of the research can be concluded that the adoption of digital technology in recruiting influences the business employee recruitment efficiency in three areas: quality of work, workload, and duration are statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Digital technology; Efficiency Employee Recruitment

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรงโดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวกลาง ชีวิตความเป็นอยู่ของคนกับดิจิทัลประเทศไทยในปัจจุบันก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยอำนวยความสะดวกทางเศรษฐกิจในทุกภาคส่วนส่งผลโดยตรงกับวิถีชีวิตกับคนในสังคมยุคสมัยใหม่ที่จำเป็นต้องปรับตัวไปพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีเทคโนโลยีเป็นฐานความรู้คอยอำนวยความสะดวก และปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตในสิ่งแวดล้อมดิจิทัล (เย็น ภู่วรรณ, 2562)

การนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการดำเนินธุรกิจมากขึ้น ในด้านเศรษฐกิจมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลโดยระบบอินเทอร์เน็ตแบบทันทีทันใด (Real-time) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของมนุษย์ให้มากที่สุด หลายองค์กรจึงได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งาน

ทรัพยากรมนุษย์หรือ Digital HR ในงานสรรหา งานคัดเลือก งานพัฒนา งานจ่ายค่าตอบแทนหรือ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานประชาสัมพันธ์ข่าวสาร งานประชุม เป็นต้น เพื่อให้สามารถสื่อสาร และเชื่อมโยงระหว่างกัน สร้างการมีส่วนร่วม และใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้องและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ให้คงความสามารถและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยลดต้นทุน ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรท่ามกลางสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเอา เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้บริการต่อประชาชนงาน ด้านวิชาการ (จิรประภา อัครบวร, 2556) การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มความคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดต้นทุนในการ ดำเนินงานแล้วยังเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจให้กับผู้มีอำนาจขององค์กรนั้น ๆ เทคโนโลยี สารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่หลายหน่วยงานนำมาใช้ เพราะนอกจากจะเป็นเรื่องที่สำคัญในการ สร้างการเปลี่ยนแปลงและเป็นโอกาสในการปรับตัวขององค์กรแล้วยังจะช่วยให้เกิดการพัฒนาและ การเปลี่ยนแปลงด้านบริหารจัดการในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้บริการ การสร้างองค์ ความรู้ การขับเคลื่อนไปสู่การเป็นผู้นำ รวมถึงการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นับได้ว่าเป็น กลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (นพ คุณ ชีวะธนรักษ์, 2553) และด้วยเหตุที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว มีการขยายขอบเขตการใช้ในจำนวนที่เพิ่มขึ้นจนนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนิน ชีวิตและการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สู่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง การ ทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลักเพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและ พฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จากเดิมประกาศรับสมัครงานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ปัจจุบัน อาจเปลี่ยนเป็นการประกาศผ่านเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ หรือการนัดสัมภาษณ์งานอาจใช้การ สัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายการเดินทางของผู้สมัครงานการพัฒนากระบวนการหรือการ สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล และการ ปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อตอบโจทย์การทำงานที่รวดเร็ว สะดวกสบายช่วยลดขั้นตอน และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากรที่ทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผลเชิงบวกที่เกิดจากการนำ เทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการสรรหาบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นและมีความสัมพันธ์กับองค์กรสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรและประสิทธิภาพในการสรรหา บุคลากรของธุรกิจ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลของกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสรรหาบุคลากรและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร ทั้งประเภทพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างในองค์กรธุรกิจ จำนวน 400 คน ใช้เกณฑ์กรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากร (Infinite Population) ที่ขนาดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) เป็นสูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบจำนวนประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเครื่องมือดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการหรือกิจกรรมการสรรหาบุคลากรขององค์กรธุรกิจ ตามแนวหรือกระบวนการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2550) คือ (1) การกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ (2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน (3) กำหนดวิธีการสรรหา (4) การสรรหา และ (5) การประเมินผล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสรรหา 3 ด้าน โดยประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ดังต่อไปนี้ (1) ประสิทธิภาพการสรรหาด้านคุณภาพของงาน (2) ประสิทธิภาพการสรรหาด้านปริมาณงาน (3) ประสิทธิภาพการสรรหาด้านระยะเวลา

โดยแบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Operational Definition Congruence หรือ IOC) ระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์ (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์, 2554) ทั้งนี้เกณฑ์การให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC จะต้องมีความตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คะแนน แสดงว่าข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด สามารถนำมาใช้ในแบบสอบถามได้ แต่ถ้าค่า IOC น้อยกว่า 0.50 คะแนน จะจัดอยู่ในเกณฑ์ที่เนื้อหาไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะต้องแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือตัดข้อคำถามดังกล่าวออก โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่ามากกว่า 0.7 เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับการยอมรับ (Hair et al, 2006, P.137) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นโดยเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 25 พฤษภาคม 2565 และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปราย ผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (C- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่ามากกว่า 0.7 เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับการยอมรับ (Hair et al., 2006)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน สถิติ T-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Differences (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากร กับ ตัวแปรตาม

(Y) หรือประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศาภิบาล จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 5 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 มีพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ จำนวน 292 คิดเป็นร้อยละ 73.00 และมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 - 30,000 คิดเป็นร้อยละ 50.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับค่าเฉลี่ย
ด้านการกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ	4.27	0.82	มากที่สุด
ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน	4.30	0.80	มากที่สุด
ด้านกำหนดวิธีการสรรหา	4.30	0.79	มากที่สุด
ด้านการสรรหา	4.39	0.70	มากที่สุด
ด้านการประเมินผล	4.08	1.11	มาก
รวม	4.27	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับค่าเฉลี่ยเทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากรด้านการสรรหาอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน และการกำหนดวิธีการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และ 0.79 ด้านการกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ ค่าเฉลี่ย
คุณภาพของงาน	4.33	0.78	มากที่สุด
ปริมาณงาน	4.39	0.72	มากที่สุด
ระยะเวลา	4.38	0.73	มากที่สุด
รวม	4.37	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ข้อมูลประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร พบว่าระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่าประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามมาด้วย ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
ชาย	171	4.27	0.75	-2.18	0.10
หญิง	229	4.43	0.70		

จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test พบว่า เพศมีค่า $t = -2.18$ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.10 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพของการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามสภาพการจ้างงาน

	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
สัญญาจ้าง	80	4.86	0.32	7.40	0.00
พนักงานประจำ	320	4.24	0.74		

จากตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามสภาพการจ้างงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test พบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีค่า $t = 7.40$ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ พนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำมีความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกรจำแนกตามช่วงอายุ

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (ss)	องศาความ เป็นอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลังสอง (MS)	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	30.58	3	10.19	22.93	0.00
ภายในกลุ่ม	176.04	396	0.45	-	
รวม	206.62	399	-	-	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกรของแต่ละช่วงอายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุใน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-39 ปี กับกลุ่มอายุ 20-29 ปี กลุ่มอายุ 40-49 ปี กับกลุ่มอายุ 20-29 ปี กลุ่มอายุ 40-49 ปี กับ กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป กับ กลุ่มอายุ 20-29 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปี กับกลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปี กับกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกรจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (ss)	องศาความ เป็นอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลังสอง (MS)	F	sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.16	0.85
ภายในกลุ่ม	206.46	397	0.52		
รวม	206.62	399	-		

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพในการสร้าหบุคลกรของแต่ละระดับการศึกษา พบว่า มีประสิทธิภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรจําแนกตามอายุงาน

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (ss)	องศาความ เป็นอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลังสอง (MS)	F	sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.32	3	3.44	6.94	0.00
ภายในกลุ่ม	196.31	396	0.50		
รวม	206.62	399	-		

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรจําแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่าอายุงานในรายคูใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มระยะเวลา 1-5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี กลุ่มระยะเวลา 6-10 ปีกับกลุ่มระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี กลุ่มระยะเวลา 6-10 ปีกับกลุ่มระยะเวลา 1-5 ปี กลุ่มระยะเวลา 10 ปีขึ้นไปกับกลุ่มระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี กลุ่มระยะเวลา 10 ปีขึ้นไปกับกลุ่มระยะเวลา 1-5 ปี และกลุ่มระยะเวลา 10 ปีขึ้นไปกับกลุ่มระยะเวลา 6-10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรจําแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (ss)	องศาความ เป็นอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลังสอง (MS)	F	sig.
ระหว่างกลุ่ม	48.51	3	16.17		
ภายในกลุ่ม	158.11	396	0.40	40.50	0.00
รวม	206.62	399	-		

จากตารางที่ 8 จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร จําแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคูใดบ้างที่แตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มหัวหน้างานกับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กลุ่มหัวหน้าแผนกกับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กลุ่มหัวหน้าแผนกกับหัวหน้างาน กลุ่มระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้อำนวยการกับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กลุ่มระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้อำนวยการกับหัวหน้างาน และกลุ่มระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้อำนวยการกับหัวหน้าแผนก

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรจําแนกตามรายได้

แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (ss)	องศาความ เป็นอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลังสอง (MS)	F	sig.
ระหว่างกลุ่ม	26.36	3	8.79		
ภายในกลุ่ม	180.26	396	0.46	19.30	0.00
รวม	206.62	399	-		

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจําแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ที่ได้รับแตกต่างกันมีประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่ารํดับรายได้ในคูใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจํานวน 6 คู ได้แก่ กลุ่มรายได้ 15,001 - 30,000 บาทกับกลุ่มรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กลุ่มรายได้ 30,001 - 45,000 บาทกับกลุ่มรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กลุ่มรายได้ 30,001 - 45,000 บาทกับกลุ่มรายได้ 15,001 - 30,000 บาท กลุ่มรายได้ 45,001 บาทขึ้นไปกับกลุ่มรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กลุ่มรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไปกับกลุ่มรายได้ 15,001 - 30,000 บาท กลุ่มรายได้ 45,001 บาทขึ้นไปกับกลุ่มรายได้กับรายได้ 30,001 - 45,000 บาท

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ

Model (แหล่งความแปรปรวน)	R	R ²	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.86	0.78	0.61	.11		5.5	0.0
						7	0
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ งาน			0.29	.05	0.32	5.2	0.0
						6	0
การสรรหา			0.34	.05	0.33	5.9	0.0
						0	0
การกำหนดตำแหน่งที่ เปิดรับ			0.23	.04	0.26	4.6	0.0
						9	0

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ได้มีการตัดตัวแปรด้านกำหนดวิธีการสรรหาและการประเมินผลออกไป แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรการกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ (Sig. =0.00) ด้านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน

(Sig. = 0.00) และด้านการสรรหา (Sig. = 0.00) สามารถทำนายประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ด้านการสรรหา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34 รองลงมาเป็นด้านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.29 และการกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.23 ซึ่ง เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรร้อยละ 78.00 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$y = 0.61 + 0.29x_1 + 0.34x_2 + 0.23x_3$$

$$y = \text{ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร} \quad a = \text{ค่าคงที่ (Constant)}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย X1} \quad b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย X2}$$

$$b_3 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย X3} \quad X_1 = \text{รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน}$$

$$X_2 = \text{การสรรหา} \quad X_3 = \text{การกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ}$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรและประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ พบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย ด้านการสรรหา ด้านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน และด้านกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ และเมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ตามมาด้วยด้านระยะเวลาเท่ากับ และด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ทั้งนี้ เป็นเพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้การศึกษาเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก ซึ่งผลการศึกษพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เช่นเดียวกับชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ทำการศึกษารื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงอันดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าและด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ของพัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสภาพการจ้างงาน ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสภาพการจ้างงาน พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรวรินทร์ เหลืองอมรนารา (2563) ประเทศ มหกิจไพศาล (2559) ได้ทำการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรในองค์กรภาครัฐ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการสรรหาบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน ผลการศึกษากลับไปในทางเดียวกันคือ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสภาพการจ้างงาน อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ ผลการศึกษพบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรได้สูงสุดถึงร้อยละ 78.00 ทั้งนี้เป็นเพราะอิทธิพลของปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้นเทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรให้เป็นอย่างราบรื่นและประหยัดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) โดยผลการศึกษาเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก พบว่าเมื่อมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ สามารถลดอัตราส่วนของผู้สมัครต่อผู้ผ่านการคัดเลือก และผลงานวิจัยของ Nafia Sultana and Nahida Sultana (2017) ที่ว่า การสรรหาในรูปแบบออนไลน์ ช่วยให้การสรรหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ขั้นตอนการคัดกรองผู้สมัคร และภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2558) เทพรัตน์ พิมลเสถียร (2560) ซึ่งกล่าว เกี่ยวกับคุณภาพในการสรรหาผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงการนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสรรหาบุคลากรและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลและประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรในธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดสรรหาบุคลากร หรือองค์กรที่มีปัญหา

ขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ให้เป็นแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในการจัดสรรบุคลากร รวมไปถึงองค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยก็สามารถนำมาพัฒนาเทคโนโลยีในการจัดสรรกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการเพิ่มแนวทางในภายภาคหน้าอาจมีการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์เท่านั้น เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางซึ่งผลกระทบมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จึงทำให้ผลในการวิจัยที่ได้มาไม่มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น รวมไปถึงการ Survey แบบ Face to Face ลงพื้นที่จริงในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ทราบข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางไม่จำกัดเฉพาะตามข้อคำถามและเป็นข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอให้ใช้การศึกษาวิจัยแบบผสม คือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะหรือให้ความเห็นเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิรประภา อัครบวร. (2556). โครงการศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555-2556. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*. 5(1), 4-29.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เทพรัตน์ พิมลเสถียร. (2560). นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาผู้ประกอบการแพขนานยนต์หลักเขตรในประเทศไทย, *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*. 9(3), 199-231.
- นพคุณ ชีวะธนรักษ์. (2553). มุมมองการสรรหาพนักงานอนาคตตรงใจธุรกิจยุคดิจิทัลเกิดตั้ง. *วารสารนักบริหาร*. 31(3), 130-135.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2555). *การวัดและประเมินผลการศึกษา ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). *เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน . (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์. *วารสารนักบริหาร*. 35(1), 114-125.
- ยีน ภู่วรรณ. (2562). *เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.