

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรการผลิต

พรรณพิไล เกียรติศิริสาสน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2547

ISBN 974-383-563-6

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และรองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ กรรมการผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เกรียงศักดิ์ เถลิงศิริกุล ดร.ณัฐวุฒิ หนูไพโรจน์ คุณวิศิษฎ์ สถิตจินดาวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไธย์และคุณสุรสิทธิ์ ดันธนาศิริกุล ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรในเรือนชั้น กรู๊ป ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และน้อง ที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

พรรณพิไล เกียรติศิริสาสน์

44923464: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (ปริญาการจัดการมหบัณฑิต)

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พรรณพิไล เกียรติศิริสาสน์: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ (THE UTILIZATION OF HUMAN RESOURCE INFORMATION TECHNOLOGY OF THE MULTIMEDIA PROVIDER.) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, Ph.D., สมศักดิ์ โสภณพินิจ, Ph.D. 153 หน้า. ปี พ.ศ. 2547. ISBN 974-383-563-6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงสภาพการใช้ สภาพความต้องการใช้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่ สภาพของบุคลากรในเครือ เนชั่น กรุ๊ป ซึ่งได้แก่ปัจจัยด้าน เพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ สำหรับตัวแปรตามทำการศึกษาสภาพการใช้ สภาพความต้องการ และประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน จากธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจกระจายภาพและเสียง ธุรกิจกระจายเสียง ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ากลางของคะแนน ค่าของความถี่ สถิติไคสแควร์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่บอกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวสถิติที ตัวสถิติเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากขึ้นค่อนข้างมาก บุคลากรของบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องความทันสมัย ความถูกต้อง และความรวดเร็ว ในระดับที่ต้องการค่อนข้างมาก ส่วนเรื่องตรงกับประเด็นและครบถ้วนสมบูรณ์นั้น อยู่ในระดับรอง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจนั้น มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

นอกจากนี้ผลจากการวิจัยพบว่าสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ในส่วนของการความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาด้านที่หนึ่งซึ่งประกอบด้วยการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร ด้านที่สองซึ่งประกอบด้วยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านที่สามซึ่งประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาพรวมของทุกด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งถือว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ และภาพรวมของสภาพการใช้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับสภาพความต้องการใช้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรมีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต

44923464: MAJOR: MASTER OF MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCE

MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORD: INFORMATION TECHNOLOGY / UTILIZING OF HUMAN RESOURCE

INFORMATION TECHNOLOGY

PHANPHILAI KEATSIRISART: THE UTILIZATION OF HUMAN RESOURCE

INFORMATION TECHNOLOGY OF THE MULTIMEDIA PROVIDER. THESIS

ADVISORS: SAMRIT YOSSOMSAKDI, Ph.D., SOMSAK SOPONPINIT, Ph.D. 153 P. 2004.

ISBN 974-383-563-6

The purpose of this research was to study the utilization of human resource information technology of the multimedia provider by focusing on: 1) the utilization of the need for, and the advantage of utilizing human resource information technology; 2) the relationship between the current utilization and the need for human resource information technology of the multimedia providers; and 3) the recommendations for the utilization and the need for utilizing human resource information technology of the multimedia providers.

The research studied the independent variables including gender, work duration, position and different departments. The dependent variables included the utilization, the need for and the advantage of utilizing human resource information technology. The sample was 184 employees from The Nation Multimedia Group including Publication Department, Broadcast Department and Radio Network Department. The tools for gathering data consisted of a questionnaire and an in-depth interview. The statistics used in analyzing the data are means, frequency, Chi-square test of homogeneity and Chi-square test of independent, standard deviation, Student's t statistic, F-statistic for Analysis of variance and Pearson's Correlation coefficient.

The research resulted in the moderate degree of utilizing of human resource information technology at present and the higher degree of need for human resource information technology in the future.

The employees acknowledged the advantage of utilizing human resource information technology with high demand in terms of innovation, accuracy, and fastness; while other

advantages, relevance and completeness were in less demand. The advantage of utilizing human resource information technology indicated that the relationship between gender, work duration, position and different departments was at .01 significance level.

Besides, it was found out that the utilization of human resource information technology did not depend on the human factors at .01 significance level. Also, the need for human resource information technology did not depend on the human factors at .01 significance level.

Based on the findings, the opinions on the current utilization of human resource information technology compared with the opinions on the need for human resource information technology were different. These hypotheses were tested in 4 areas: The first area included recruitment , selection and placement. The second area included training and human resource development. The third area was performance evaluation. There was a correlation between the current utilization of human resource information technology and the need for human resource information technology at a moderate level, which showed that there were still some requirement for more utilizing the information technology in the future.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป.....	9
เทคโนโลยีสารสนเทศ.....	20
การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
กำหนดประชากรและสุ่มตัวอย่าง.....	76
สร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	80
เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว.....	81
วิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติและทดสอบสมมติฐาน.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ	115
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก ก	121
ภาคผนวก ข	128
ภาคผนวก ค	135
ภาคผนวก ง.....	142
ภาคผนวก จ	145
ประวัติย่อของผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 กลุ่มธุรกิจของกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป.....	17
2-2 รายละเอียดเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนบริหาร ผลิตหรือกองบรรณาธิการของกลุ่มบริษัทในเครือเนชั่น กรุ๊ป.....	32
2-3 สรุปการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้นในปัจจุบันของกลุ่มบริษัทในเครือเนชั่น กรุ๊ป.....	34
2-4 ลักษณะสารสนเทศ.....	51
2-5 ระบบสารสนเทศฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).....	66
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรบริษัทในเครือ เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป	78
4-1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	88
4-2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	89
4-3 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรเพศกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	90
4-4 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรอายุงานกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	91
4-5 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรตำแหน่งประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	92
4-6 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรประเภทธุรกิจกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	93
4-7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชาย.....	94
4-8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชาย.....	94
4-9 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน.....	95
4-11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน	96
4-12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน	96
4-13 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	97
4-14 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	97
4-15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน	98
4-16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน	98
4-17 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน	99
4-18 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน	99
4-19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่างประเภท ธุรกิจที่แตกต่างกัน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน.....	100
4-21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร.....	101
4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร.....	101
4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	102
4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม.....	102
4-25 ความสัมพันธ์สภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กรผลิตสื่อ	103
4-26 ความถี่และร้อยละข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ	104
4-27 แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากปัจจุบันสู่อนาคต.....	106

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	5
2-1 โครงสร้างการประกอบธุรกิจและการถือหุ้นของกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป.....	16
2-2 การจัดการเทคโนโลยี.....	22
2-3 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อธุรกิจ	24
2-4 หน้าที่หลักของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	25
2-5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทในเครือเนชั่น กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	31
2-6 ปัจจัย 3 ประการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	39
2-7 หน้าที่งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	40
2-8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	45
2-9 ทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน.....	47
2-10 การเพิ่มประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	48
2-11 โครงสร้างฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	50
2-12 รูปแบบสารสนเทศด้านงานบุคคล (A Model of a Human Resources Information).....	57
3-1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)	77
4-1 แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	107
4-2 โครงสร้างฝ่ายทรัพยากรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต	108