

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
ผลิตสื่อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวน (Sum of Square)
χ^2	แทน	ตัวสถิติไคสแควร์
p	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานที่
ตั้งไว้เพื่อตอบคำถามวิจัย ดังนี้

1. คำถามการวิจัย คำถามที่ 1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตเป็นอย่างไร

2. คำถามการวิจัย คำถามที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ หรือไม่ อย่างไร ทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย

2.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน

2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน

2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน

3. คำถามการวิจัย คำถามที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ด้านใดที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ มากน้อยเพียงใด ทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย

3.2 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน

3.3 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน

3.4 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน

3.5 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย

3.6 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน

3.7 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน

3.8 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน

4. คำถามการวิจัย คำถามที่ 4 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นพื้นฐานที่เพียงพอ หรือไม่ โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ทดสอบสมมติฐานดังนี้

4.1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย และการทดสอบ สมมติฐาน เรียงตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการใช้ สภาพความต้องการใช้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยตามลำดับดังนี้

คำถามการวิจัย คำถามที่ 1 คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตเป็นอย่างไร

ตารางที่ 4-1 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	รวม		เกณฑ์
	n=184		
	$\bar{X}$	SD	
การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร	2.523	0.762	ปานกลาง
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	1.951	0.985	น้อย
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.166	1.109	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของแต่ละด้านสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปรากฏในภาคผนวก ข หน้า 129 ถึง 134

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	รวม		เกณฑ์
	n=184		
	$\bar{X}$	SD	
การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร	4.104	0.727	มากที่สุด
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	3.920	0.867	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.787	1.047	มาก

จากตารางที่ 4-2 ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตรการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อของแต่ละด้านสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปรากฏในภาคผนวก ค หน้า 136 ถึง 141

จากตารางที่ 4-1 และ 4-2 สามารถตอบคำถามการวิจัยคำถามที่ 1 คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากขึ้นค่อนข้างมาก

คำถามการวิจัย คำถามที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ หรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปรากฏในภาคผนวก ง หน้า 143 ถึง 144 และพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อจะได้รับในเรื่องรวดเร็ว (30%) ความทันสมัย (24.27%) และความถูกต้อง (20.88%)

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ ผู้วิจัยทำการทดสอบความสอดคล้องกันของ

ความคิดเห็นพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลด้วยตัวสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test of Homogeneity)

การวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ (χ^2) มีสูตรในการคำนวณ (Brightman & Scheider, 1994.) คือ

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

โดยที่

O_{ij} คือ ค่าความถี่ที่ได้จากการเก็บข้อมูลของตัวแปรที่ i ลักษณะของประโยชน์ที่ได้รับชนิดที่ j

E_{ij} คือ ค่าความถี่ที่คาดหวังตามทฤษฎี ของตัวแปรที่ i ลักษณะของประโยชน์ที่ได้รับชนิดที่ j

จำนวนตัวแปรตามแถวตอน (ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากร) มีค่าตั้งแต่ i จนถึง r

จำนวนตัวแปรตามแถวตั้งหรือสดมภ์ (ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ) มีค่าตั้งแต่ j จนถึง c

ทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-3 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรเพศกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพศ	ทันสมัย	ถูกต้อง	รวดเร็ว	ตรง ประเด็น	ครบถ้วน	รวม
หญิง	495	419	619	281	165	1979
ชาย	337	301	417	264	147	1466
รวม	832	720	1036	545	312	3445

การคำนวณจะได้ค่าของตัวสถิติ χ^2 เท่ากับ

= 331.4734 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.05,4)} = 9.4877$ (จากตาราง)

และมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.01,4)} = 13.2767$ (จากตาราง)

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01 ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเพศของผู้ตอบอย่างยิ่ง

บุคลากรซึ่งมีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกัน (ที่แตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 4-4 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรอายุงานกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุงาน	ทันสมัย	ถูกต้อง	รวดเร็ว	ตรง ประเด็น	ครบถ้วน	รวม
0-3 ปี	401	378	472	248	159	1658
3-6 ปี	158	143	253	158	89	801
6-9 ปี	138	102	157	73	30	500
9-12 ปี	78	60	76	44	24	282
12 ปีขึ้นไป	57	37	78	22	10	204
รวม	832	720	1036	545	312	3445

การคำนวณจะได้ค่าของตัวสถิติ χ^2 เท่ากับ

$= 52.2521$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.05,4)} = 26.2962$ (จากตาราง)

และมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.01,4)} = 31.9999$ (จากตาราง)

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับตัวแปรอายุงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01 ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับอายุงานของผู้ตอบเป็นอย่างยิ่ง

บุคลากรซึ่งมีอายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกัน (ที่แตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์การต่างกัน

ตารางที่ 4-5 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรตำแหน่งประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตำแหน่ง	ทันสมัย	ถูกต้อง	รวดเร็ว	ตรง ประเด็น	ครบถ้วน	รวม
พนักงาน	598	552	785	403	267	2605
หัวหน้า	192	156	217	115	42	722
ผู้บริหาร	42	12	34	27	3	118
รวม	832	720	1036	545	312	3445

การคำนวณจะได้ค่าของตัวสถิติ χ^2 เท่ากับ

= 61.3011 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.05,4)} = 15.5037$ (จากตาราง)

และมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.01,4)} = 20.0902$ (จากตาราง)

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับตัวแปรตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01 ซึ่งหมายถึง ความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของผู้ตอบเป็นอย่างยิ่ง

บุคลากรซึ่งมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกัน (แตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน

ตารางที่ 4-6 การแจกแจงความถี่ของข้อมูลของตัวแปรประเภทธุรกิจกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเภทงานที่ทำ	ทันสมัย	ถูกต้อง	รวดเร็ว	ตรง ประเด็น	ครบถ้วน	รวม
หนังสือพิมพ์	491	394	620	266	175	1946
โทรทัศน์	280	288	342	229	111	1250
วิทยุ	61	38	74	50	26	249
รวม	832	720	1036	545	312	3445

การคำนวณจะได้ค่าของตัวสถิติ χ^2 เท่ากับ
= 37.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.05,4)} = 15.5073$ (จากตาราง)
และมีค่ามากกว่า $\chi^2_{(0.01,4)} = 20.0902$ (จากตาราง)

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับตัวแปรประเภทธุรกิจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01 ซึ่งหมายถึง ความคิดเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับประเภทธุรกิจของผู้ตอบอย่างยิ่ง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกัน (ที่แตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ได้จากตารางที่ 4-3 ถึง ตารางที่ 4-6 สามารถตอบคำถามการวิจัยคำถามที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจนั้นมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพการใช้กับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การผลิตสื่อ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

คำถามการวิจัยคำถามที่ 3 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ด้านใดที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การผลิตสื่อ มากน้อยเพียงใด

ทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 และสมมติฐานที่ 3.5 สภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย ทดสอบค่าเฉลี่ยของสองประชากรเท่ากันหรือไม่ โดยใช้ตัวสถิติ t จากสูตร

สูตรที่ 1
$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad ; \text{ ถ้า } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

สูตรที่ 2
$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)}} \quad ; \text{ ถ้า } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

ตารางที่ 4-7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชาย

ค่าสถิติ	F	p	t	df	Mean Difference
ค่าความแปรปรวน	.190	.670	.533	13	.1078

จากตารางที่ 4-7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชายพบว่าบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชายมีสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตารางที่ 4-8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชาย

ค่าสถิติ	F	p	t	df	Mean Difference
ค่าความแปรปรวน	.866	.369	.581	13	.1222

จากตารางที่ 4-8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าบุคลากรเพศหญิงและบุคลากรเพศชายมีสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 และสมมติฐานที่ 3.6 สภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กร ดังตารางที่ 4-9 ถึง ตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-9 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	.922	3	11	.462

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความแปรปรวนเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-10 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่ควรจะเป็นในอนาคต	11.020	3	11	.001

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

การทดสอบจะได้ว่า σ_1^2 เท่ากับ σ_2^2 หรือจะทดสอบโดยใช้ตัวสถิติ F คือ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{โดยที่ } S_1^2 > S_2^2$$

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{โดยที่ } S_2^2 > S_1^2$$

ตารางที่ 4-11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีอายุงาน
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.436	3	.145	1.053	.408
ภายในกลุ่ม	1.518	11	.138		
รวม	1.954	14			

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ของบุคลากรที่มี
อายุงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตารางที่ 4-12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีอายุงาน
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.104	3	3.465E-02	.189	.902
ภายในกลุ่ม	2.021	11	.184		
รวม	2.125	14			

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ของบุคลากรที่มีอายุ
งานที่แตกต่างกัน พบว่ามีสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 และสมมติฐานที่ 3.7 ทดสอบสมมติฐานสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4-13 ถึง ตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-13 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.662	2	12	.231

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความแปรปรวนเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตารางที่ 4-14 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่ควรจะเป็นในอนาคต	1.064	2	12	.376

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความแปรปรวนเท่าอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

การทดสอบจะได้ว่า σ_1^2 เท่ากับ σ_2^2 หรือจะทดสอบโดยใช้ตัวสถิติ F คือ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{โดยที่ } S_1^2 > S_2^2$$

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{โดยที่ } S_2^2 > S_1^2$$

ตารางที่ 4-15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่ง
งานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6.723E-02	2	3.362E-02	.214	.810
ภายในกลุ่ม	1.887	12	.157		
รวม	1.954	14			

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มี
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
ปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตารางที่ 4-16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่มี
ตำแหน่งงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.622	2	.811	19.370	.000
ภายในกลุ่ม	.503	12	4.188E-02		
รวม	2.125	14			

ตารางที่ 4-16 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีตำแหน่ง
งานที่แตกต่างกัน พบว่ามีสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ทดสอบสมมติฐานที่ 3.4 และสมมติฐานที่ 3.8 สภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความ
ต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
ประเภทธุรกิจที่ต่างกัน ดังตารางที่ 4-17 ถึง ตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-17 การทดสอบความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1.794	1	13	.203

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความแปรปรวนเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-18 การทดสอบความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ระดับที่ควรจะเป็นในอนาคต	1.017	1	13	.332

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่าความแปรปรวนสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความแปรปรวนเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

การทดสอบจะได้ว่า σ_1^2 เท่ากับ σ_2^2 หรือจะทดสอบโดยใช้ตัวสถิติ F คือ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{โดยที่ } S_1^2 > S_2^2$$

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{โดยที่ } S_2^2 > S_1^2$$

ตารางที่ 4-19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบระหว่าง
ประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	8.423E-03	1	8.423E-03	.056	.816
ภายในกลุ่ม	1.945	13	.150		
รวม	1.954	14			

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประเภทธุรกิจ
ที่แตกต่างกัน พบว่าสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ตารางที่ 4-20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างประเภทธุรกิจที่
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.318	1	.318	2.290	.154
ภายในกลุ่ม	1.807	13	.139		
รวม	2.125	14			

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่าการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประเภทธุรกิจ
ที่แตกต่างกัน พบว่ามีสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ 0.01

ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานด้วยตัวสถิติ ตั้งแต่ตารางที่ 4-7
ถึงตารางที่ 4-20 ทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยคำถามที่ 3 คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ
ประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

คำถามการวิจัยคำถามที่ 4 คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นพื้นฐานที่เพียงพอ หรือไม่ โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร

เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็น	$\bar{X}$	t	p
ในปัจจุบัน- คาดหวังในอนาคต	1.518	23.619	0.000

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็น	$\bar{X}$	t	p
ในปัจจุบัน- คาดหวังในอนาคต	1.969	23.068	0.000

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็น	$\bar{X}$	t	p
ในปัจจุบัน- คาดหวังในอนาคต	1.620	19.770	0.000

จากตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม

เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็น	$\bar{X}$	t	p
ในปัจจุบัน- คาดหวังในอนาคต	1.747	24.618	0.000

จากตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4-21 ถึงตารางที่ 4-24 ความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้านประกอบด้วย ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร การฝึกอบรมพัฒนามูลฐานบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพิจารณาภาพรวมพบว่ามีสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 4.1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Pearson Correlation Coefficient โดยเปรียบเทียบสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร คำนวณค่า กับประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของ Pearson's ได้จากสูตร

$$\rho_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

หรือคำนวณโดยวิธีของสเปียร์แมน ได้จากสูตร

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

ตารางที่ 4-25 ความสัมพันธ์สภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กรผลิตสื่อ

	A1	A2
A1 Pearson Correlation Sig.	1.000	.439
(2-Tailed) N	.	.102
	15	15
A2 Pearson Correlation Sig.	.439	1.000
(2-Tailed) N	.102	.
	15	15

โดยมีสัญลักษณ์ที่แทนดังนี้ A1 แทน ระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
A2 แทน ระดับควรจะเป็นในอนาคต

จากตารางที่ 4-25 แสดงว่าสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรและการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.439 ทำให้สามารถสรุปได้ว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรผลิตสื่อ ว่าสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ตามพื้นฐานหรือสมรรถนะเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีการเรียกร้องให้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตอย่างมากมาย ซึ่งการพัฒนา

ดังกล่าวผู้บริหารองค์กรสามารถรับได้เนื่องจากนโยบายการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับความต้องการของบุคลากร

จากตารางที่ 4-21 ถึงตารางที่ 4-25 ทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยคำถามที่ 4 คือความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาด้านที่หนึ่งซึ่งประกอบด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร ด้านที่สองซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านที่สามซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาพรวมของทุกด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งถือว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ และภาพรวมของสภาพการใช้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับสภาพความต้องการใช้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรมีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การผลิตสื่อ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-26 ความถี่และร้อยละข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การผลิตสื่อ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<i>f</i>	%
การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร	17	41.5
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	6	14.6
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	8	19.5
อื่นๆ	10	24.4
รวม	41	100

จากตาราง 4-26 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ (54.8%) ให้ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรมากที่สุด

- ข้อเสนอแนะด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร ดังนี้
- ข้อมูลที่มีอยู่ในระบบควรมีการตรวจสอบให้ถูกต้องและทันสมัย
 - รูปแบบการใช้งานควรให้มีความง่ายเพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถใช้ได้

- ควรจัดให้มีการโอนย้ายแผนกสามารถดำเนินการได้ทางช่องทางเทคโนโลยี

สารสนเทศ

ข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น www.nationejob.com

ให้มีการใช้ที่เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

- ควรมีการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ ดังนี้

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทั่วทั้งองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ดร. เกรียงศักดิ์ เถลิงศิริกุล ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้ให้นโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังตารางต่อไป

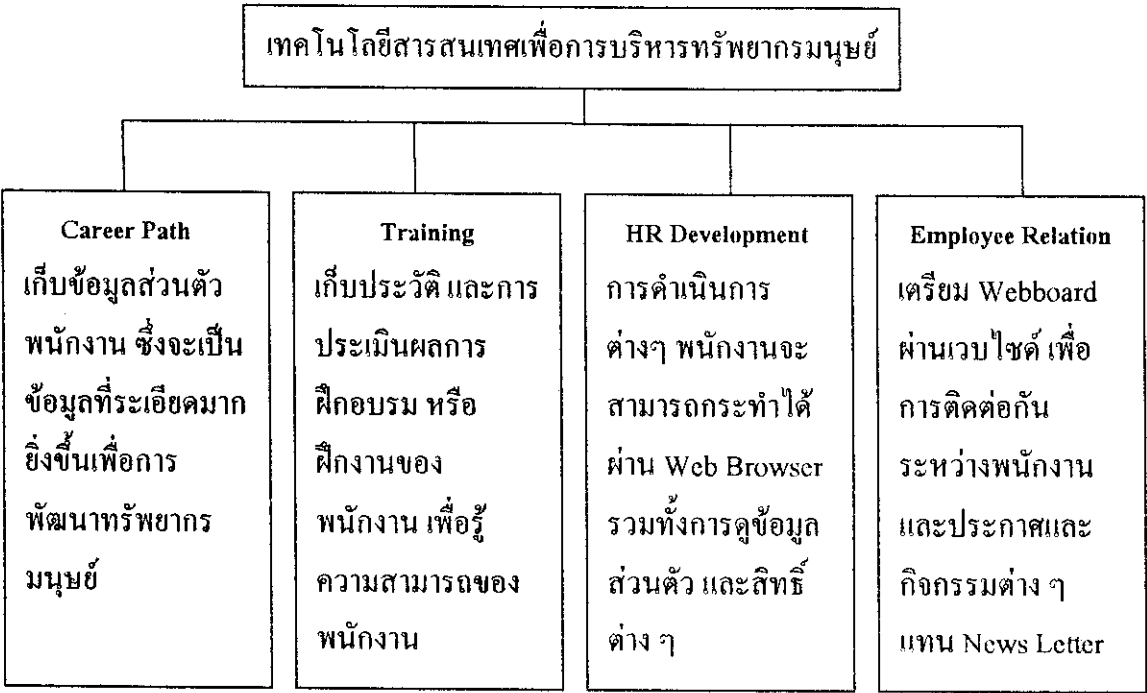
นโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำมาจากฝ่ายบริหาร โดยปัจจุบันมีการปรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และจะมีการพัฒนาเป็นข้อมูลของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากที่เป็นการเก็บข้อมูลทั่วไป ๆ สู่การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอาชีพ แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

ตารางที่ 4-27 แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากปัจจุบันสู่นาคต

แนวทาง	ปัจจุบัน	อนาคต
การบริหาร	มีลักษณะเป็นธุรการ (Administrative Level) ทำงาน ปฏิบัติการ (Paper Work) เป็น ส่วนใหญ่ หรืองาน Routine หรือ Day-to-Day	ยกระดับเป็นงานยุทธศาสตร์ (Strategic Level) ทำงาน บริหาร (Business Partner) มากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ปรับบทบาทเป็นกลุ่มที่สร้าง เวที และกฎกติกาหรือเป็น
รูปแบบการทำงาน	เชิงรับ เช่น ไม่ทราบว่าต้น สังกัดต้องการบุคลากร คุณสมบัติแบบใด	เชิงรุกจะทราบระบบธุรกิจ มากขึ้น ทราบถึงความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละ หน่วยงาน
คุณค่าของบุคลากร	เป็นพนักงาน	เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital)
การสรรหาและคัดเลือก	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร โดยทั่วไป (Recruitment)	เลือกผู้ที่มีพรสวรรค์และความ สามารถเข้ามาทำงาน (Talent Accumulation)
การพัฒนาและฝึกอบรม	เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมโดย ทั่วไป	เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่มี การวัดผลที่ชัดเจน
การประเมินผล	การประเมินผลรายปี (Evaluation) ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ออกแบบการประเมินผล ในลักษณะเดียวกันสำหรับทุก แผนก และ ไม่มีการเชื่อมโยง ผลการประเมินกับ เป้าหมาย และผลงาน	เป็นระบบที่ครบวงจรหรือ Performance Management System จะเชื่อมโยงผลการ ประเมินผลกับยุทธศาสตร์ให้ เชื่อมโยงกับ เป้าหมาย และผลงาน

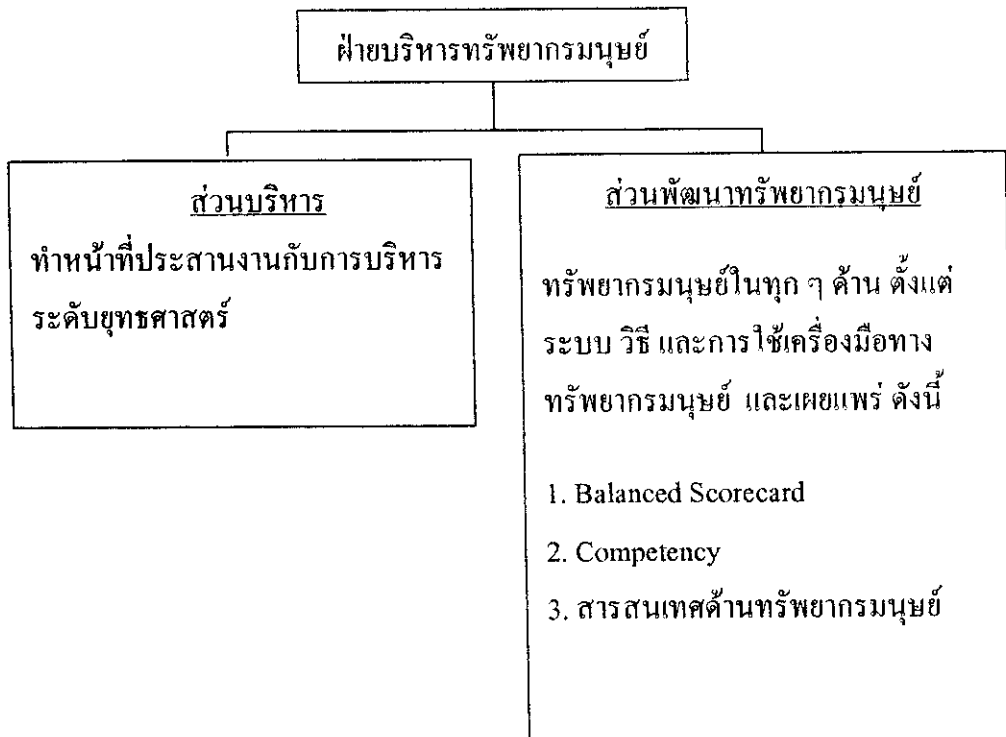
จากตารางที่ 4-27 จะเห็นได้ว่ากลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป มีแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากปัจจุบันสู่นาคตที่มุ่งสู่งานกลยุทธ์ดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

เชิงรุก เน้นยุทธศาสตร์และความเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ มีการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของคณีย์ เทียนพุด (2539) และ Raymond & Noe (2000) ที่มองการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ว่าควรมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร



ภาพที่ 4-1 แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากรูปที่ 4-1 จะพบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละส่วนงานมีรูปแบบการจัดแบ่งสอดคล้องกับแนวคิดและการกิจหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกระบวนการ คือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจัดแบ่งอย่างเหมาะสมกับหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับงานประจำทั่ว ๆ ไป เช่น การทำเงินเดือน ก็ยังคงทำตามวิธีปกติ โดยใช้โปรแกรม Eagle ซึ่งมีลักษณะเป็น Client-Server เป็นโปรแกรมหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ในอนาคตต้องการที่จะพัฒนาเป็น Web-based Human Resource Application เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานให้ติดต่อผ่านทางเว็บไซต์ได้ และฐานข้อมูลจากโปรแกรม Eagle ก็จะถูกย้ายและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสม และมีการปรับโครงสร้างของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 4-2 โครงสร้างฝ่ายทรัพยากรบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

รวมถึงมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนให้กลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยจะนำเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถมาใช้ในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ระบบฐานข้อมูลเพื่อเก็บประวัติในรายละเอียด เช่น ประวัติทั่วไปและการทำงาน ประวัติการฝึกอบรม คำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ศักยภาพของพนักงาน (Competency)
2. ระบบฐานข้อมูลเพื่อเก็บองค์ความรู้ เช่น ข้อมูลผลิตภัณฑ์และข้อมูลลูกค้า
3. E-Library เพื่อเป็นการรวบรวมหนังสือของแต่ละหน่วยงานไว้ด้วยกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานก็จะมีห้องสมุดของตัวเองแต่ยังไม่เคยเผยแพร่ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจจะมีความต้องการใช้
4. E-Learning จะทำในส่วนที่เป็นพัฒนาความรู้เท่านั้น เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลของผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขององค์กร การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และกฎ ข้อบังคับขององค์กร สำหรับการพัฒนาทักษะหรือทัศนคติ
5. รูปแบบการทำงานต่าง ๆ (Work Flow) ผ่านเว็บเพจ เช่น ระบบการขอลา การขออนุมัติจัดซื้อ การจองห้องประชุม การออกหนังสือรับรอง

6. ข้อมูลสถิติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารทราบข้อมูลการเคลื่อนไหวของพนักงานในทันที ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

7. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง อินเทอร์เน็ต (Internet) และเว็บไซต์ (Website) เป็นหลัก

การนำนโยบายการปรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Human Resource Information System) มาใช้ ซึ่งจะเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ทั้งหมด ดังนี้

1. พฤติกรรมในการทำงาน ที่จะทำงานผ่านคอมพิวเตอร์มากขึ้น
2. สร้างระเบียบวินัยมากขึ้น เพราะการทำงานที่เป็นระบบ
3. มีความโปร่งใสในการทำงานมากขึ้นเพราะระบบบันทึกกระบวนการทำงานทุกอย่าง
4. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเสียเวลาน้อยลงในการทำงานประจำ
5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่คิดโปรแกรมการทำงานใหม่ ๆ เพื่อประหยัดเวลา

และทรัพยากรในองค์กร

โดยทักษะของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการเพิ่มทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังต่อไปนี้

1. ต้องสามารถใช้ระบบฐานข้อมูล (Database) ได้ และมีความสามารถในการจัดการข้อมูล (Organize) เป็นถึงระดับตาราง (Table)
2. ต้องสามารถสร้างเว็บเพจอย่างง่ายได้ เช่น ใช้โปรแกรม Microsoft FrontPage หรือโปรแกรมของ Macromedia เนื่องจากต้องใช้ในงานประชาสัมพันธ์ หรืองานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ เช่น การลงทะเบียนผ่านเว็บ

ผลการดำเนินการดังกล่าวสามารถตรวจสอบและการวัดผลได้อย่างชัดเจน อาทิเช่น

1. มีการกำหนด KPI (Key Performance Indicator) สำหรับพนักงานเพื่อวัดศักยภาพ โดยจะมีผลต่อโบนัส หรือการขึ้นค่าจ้าง
2. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะเข้ามามีบทบาทช่วยสร้าง ความสนุก ตื่นเต้น ในการทำงาน ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ในการทำงาน