

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาให้ทราบถึงสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อว่ามีการใช้ประโยชน์เพียงใด ปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการใช้ ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้ในอนาคต พร้อมทั้งรวบรวมเป็นข้อเสนอแนะ สมมติฐานของการวิจัยมีสมมติฐาน ดังนี้ ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน ประเภทธุรกิจต่างกัน สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชายแตกต่างกัน อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน ประเภทธุรกิจต่างกัน สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน ประเภทธุรกิจต่างกัน สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในกลุ่มบริษัทเครือ เนชั่น กรุ๊ป จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทำการตอบ และแบบสอบถามให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบ เพื่อศึกษาสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติ ดังนี้ ค่ากลางของคะแนน ค่าของความถี่ และตัวสถิติ ไคสแควร์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวสถิติที ตัวสถิติเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วย ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจกระจายภาพและเสียง ธุรกิจกระจายเสียง กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 10 (0.10) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป ทั้งหมด 184 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทำการตอบแบบสอบถามให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากขึ้นค่อนข้างมาก
2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อจะได้รับในเรื่องความทันสมัย ความถูกต้อง และความรวดเร็ว ในระดับที่ต้องการค่อนข้างมาก ส่วนเรื่องตรงกับประเด็นและครบถ้วนสมบูรณ์นั้น อยู่ในระดับรอง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจนั้น มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01
3. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01
4. ความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาด้านที่หนึ่งซึ่งประกอบด้วย การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร ด้านที่สองซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านที่สามซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และภาพรวมของทุกด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งถือว่าสภาพการใช้ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ และภาพรวมของสภาพการใช้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับสภาพความต้องการใช้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรมีความ

ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต

อภิปรายผล

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อ พบว่า

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์คุณธนะชัย สันติชัยกุล กรรมการบริหาร บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (2546) องค์กรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้กับส่วนงานบริหาร ซึ่งดำรง วัฒนา (2541, หน้า 327-335) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในระดับต่างๆ ดังนี้ ระดับปฏิบัติการเพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำ และในระดับกลยุทธ์นำมาใช้วางแผนในเรื่องบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งองค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในด้านการสรรหา การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ค่าจ้าง ตัวพนักงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Engle-HRS V24 และกำลังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านตำแหน่งงาน การคัดเลือกบรรจุผู้สมัคร การวิเคราะห์และออกแบบงาน โดยใช้ Web Base

สำหรับความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Noe (2000, pp. 32-33, 577) ในเรื่องทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการมีทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน อาทิ การจัดการสภาพแวดล้อม การจัดหาจัดเตรียมบุคลากร การประเมินผล การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยลดงานประจำวันที่ไม่สร้างมูลค่า โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยและนำมาใช้ในระดับต่าง ๆ จึงทำให้เกิดเป็นความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างมาก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีการปรับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการการใช้งานของบุคลากรในองค์กร ดังบทสัมภาษณ์ ดร. เกรียงศักดิ์ เถลิงศิริกุล ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2546) และสอดคล้องกับแนวความคิดของสภาวะ ตีเขาว์ (2532) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ต้องตระหนักถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารหรือจัดการคือองค์กรผลิตสื่อมีการจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตสื่อจะ ได้รับในเรื่อง ความทันสมัย ความถูกต้องรวดเร็ว ในระดับที่ต้องการค่อนข้างมาก ส่วนเรื่องตรงกับประเด็นและครบถ้วนสมบูรณ์นั้น อยู่ในระดับรองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีการศึกษาถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2534) จันทรีธิดา ถาวรพุทธิรักษ์ (2539) ราชส จิรวัดน์สถิตย์ (2541) และสมใจ จตุพรเรืองฤทธิ์ (2543) ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับประโยชน์ในเรื่องความรวดเร็ว ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน และตรงตามต้องการ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจนั้นมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ความแตกต่างที่เกิดขึ้นหากพิจารณาจากข้อมูลเบื้องต้นกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป และ จักรกฤษณ์ เพิ่มพูน (2541) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นเจ้าของข้ามสื่อและผลกระทบ : วิเคราะห์จากกลุ่มเนชั่น พบว่าในแต่ละธุรกิจมีการแบ่งสายงานการบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานทำได้รวดเร็วและเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ทำให้แต่ละธุรกิจมีรูปแบบการบริหาร การปฏิบัติงานแตกต่าง รวมถึงภาวะอุตสาหกรรมและการแข่งขันมีความแตกต่างกัน จึงส่งผลกับรูปแบบการบริหารในแต่ละธุรกิจ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มาจากส่วนกลาง คือ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป แต่ผู้ที่มีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจ ส่งผลให้ประโยชน์ที่ได้รับแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน

3. สภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าจากปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ของ Koochang (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อคอมพิวเตอร์ในเรื่องการยอมรับประโยชน์ พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีผลต่อการใช้คอมพิวเตอร์ และ Levin & Gordon (1989) ได้ศึกษาผลกระทบทางเพศที่มีต่อทัศนคติต่อคอมพิวเตอร์ พบว่าเพศมีผลต่อทัศนคติของนักเรียน

สภาพการใช้และสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าจากปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอายุงาน ตำแหน่งงาน และประเภทธุรกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฤทธิไกร เอื้อถาวรพิพัฒน์ ได้ศึกษาเรื่องการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานตามความคิดเห็น

ของพนักงาน สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มาใช้ในการบริหารงานกับองค์กรไม่แตกต่างกัน และรุ่งชัย จันทสิงห์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องสภาพ ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถาบันราชภัฏในเขต กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าอายุของผู้บริหาร ระดับการบริหารของผู้บริหาร และสาขาที่จบการศึกษาของผู้บริหาร ไม่มีความแตกต่างต่อระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้านประกอบด้วยด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ บุคลากร การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพิจารณาภาพรวม พบว่ามีสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ถือว่าเป็นพื้นฐานที่ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัทในเครือเนชั่น กรุ๊ป ที่ปัจจุบันมีการใช้ งานในโปรแกรมสำเร็จรูป Engle-HRS V24 ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเพียงบางด้านเท่านั้น ความคิดเห็นสภาพการใช้ในปัจจุบันและสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กร ยังมีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งเป็นไป ในทิศทางเดียวกับบทสัมภาษณ์ ดร. เกรียงศักดิ์ เจริญมิตรกุล ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์ (2546) ที่กำลังมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัย ของ ณรงค์ พิรพุทธรางกูร (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะและ รูปแบบรายการต่าง ๆ ให้มีความสามารถครอบคลุม ภารกิจของการบริหารงานบุคคลในระดับปฏิบัติงานหรืองานประจำวันได้เป็นอย่างดี แต่ในทาง ปฏิบัติยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ของระบบอย่างเต็มความสามารถของระบบที่มีอยู่ มยุรา เกษแก้ว (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล : ศึกษากรณีสำนัก พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พบว่า ระบบงานหลัก 5 ระบบงาน ด้านการ บริหารงานบุคคลได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทคอมพิวเตอร์บ้าง เป็นจำนวน น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานทั้งระบบ โดยติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แบบเป็นอิสระและไม่มี การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย และนำมาใช้ในลักษณะเป็นการพิมพ์เอกสาร และการประมวลผล

ข้อมูลเท่านั้น ทำให้พบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ ขาดการวางแผนระยะยาว ขาดบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์มีกระบวนการทำงานที่ยาวเกินไป และใช้ข้อมูลซ้ำซ้อนกัน จึงมีผลกระทบต่อโครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร และงบประมาณอย่างชัดเจน ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผลิตคือ ดังนี้

1. ควรมีการสร้างคลังข้อมูลพนักงาน เพื่อจัดเก็บประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน การฝึกอบรม การประเมินผลและมีระบบการประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ในการใช้บริการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้สามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง
3. ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น จัดเป็นหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น เพื่อให้การใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพราะพนักงานแต่ละกลุ่ม พื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน
4. ควรประชาสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง
5. ควรมีมาตรการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลของแต่ละบุคคลที่ชัดเจน เช่นการมี Login ของตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาถึงวิธีการสร้างประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ควรศึกษาถึงความพร้อมของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ การพัฒนาโปรแกรม
3. ควรศึกษาถึงการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด