

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวาสี*

STRATEGIES FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN THE DIGITAL ERA FOR GUANGXI UNIVERAITIES

หาน อี้, นีรันตร์ สุธีนันตร์, ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง, คณกร สว่างเจริญ และ จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Han Yi, Niran Suteeniran, Pinyapat Pargudtong, Kanakorn Sawangcharoen and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยกวาสี โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 375 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่ง ในกวาสี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ SWOT และการสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .91 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวาสีทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.63$) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจนถึงต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.66$) รองลงมา คือ การบริหารการจัดหางาน ($\mu = 3.65$) และการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีค่าต่ำสุด ($\mu = 3.47$) ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวาสีสภาชนจีน ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวาสีอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ การบริหารงานสรรหาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารพนักงานสัมพันธ์ และการวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) สำหรับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยกวาสี ได้แก่ การปรับปรุงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการจัดการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การยกระดับการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ และการแก้ปัญหาการบริหารพนักงานสัมพันธ์ตามกลยุทธ์ขององค์กร

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ยุคดิจิทัล

Abstract

The purpose of this research was to study human resource management strategies in the digital era for Guangxi University with mixed medthod research. The population used in the research was a group of 375 administrators in 10 public universities in Guangxi with purposive

* Received May 24, 2024; Revised June 25, 2024; Accepted July 5, 2024



sampling. The research tools included A questionnaire that had been analyzed through SWOT and group discussions. Using a specific selection method The research tool is a 5-level estimation questionnaire with a confidence level of .91. Statistics used for data analysis include percentages, averages, and standard deviations and content analysis. The results of the research found that the current situation of human resource management strategies in the digital age of Guangxi University in all 6 areas was at a high level ($\mu = 3.63$). When considering the research results in various areas, the values ranged from highest to lowest as follows: highest average is Salary and welfare management ($\mu = 3.66$), followed by recruitment management ($\mu = 3.65$), and human resource planning had the lowest value ($\mu = 3.47$). In this regard, guidelines for improving education management towards internationalization in Guangdong University, People's Republic of China, including: 1) The current situation of human resource management in the digital age of Guangxi University is at a high level. which includes Salary and welfare management Personnel recruitment management performance evaluation Training and development Employee relations management and human resource planning 2) For the human resource management strategies in the digital era for Guangxi University include: Improving human resource planning Development of personnel recruitment management Promoting training and development Performance evaluation support Upgrading salary and welfare management and solving employee relations management problems according to the organization's strategy.

Keywords: Strategy is Considered, Human Resource Management, The Digital Age

บทนำ

ในปี 2020 เลขาธิการทั่วไป สี จิ้นผิง ชี้ให้เห็นในเจ้อเจียงว่าเราควรคว้าโอกาสที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและอุตสาหกรรมดิจิทัล ส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอย่างแข็งแกร่ง และมุ่งมั่นที่จะเสริมความแข็งแกร่งให้กับจุดเด่นใหม่ และสร้างขีดความสามารถการพัฒนาใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลกลายเป็นทิศทางหลักของการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Bai, C., 2020) ในปัจจุบัน ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น ข้อมูลขนาดใหญ่ การประมวลผลบนคลาวด์ และ Internet of Things โมเดลการจัดการภายในและองค์กรของมหาวิทยาลัยกำลังเผชิญกับข้อกำหนดการพัฒนาที่สูงขึ้นและความกดดันในการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (Feng, X. M., 2022) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญในการปลูกฝังผู้มีความสามารถระดับสูง และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงทางข้อมูลไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้แน่ใจว่ามหาวิทยาลัยมีความชาญฉลาดมากขึ้น บุคลากรมากขึ้น เป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้นในการตัดสินใจ และมีความสามารถทางธุรกิจที่แข็งแกร่งขึ้น เพื่อที่จะตระหนักถึง “ข้อมูล” ให้กลายเป็น “สินทรัพย์” อย่างแท้จริง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ออกแบบและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ประสบการณ์การปฏิบัติของตน และกำหนดกลยุทธ์และแผนใหม่อย่างแข็งแกร่ง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับโอกาสในการพัฒนา ความเสี่ยง และความท้าทายในยุคใหม่ได้ดียิ่งขึ้น การปฏิรูปการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นไปที่วิธีการและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล และให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างเต็มที่ในการเชื่อมโยงและกระบวนการฝึกปฏิบัติเพื่อเน้นคุณค่าเชิงกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัลในการจัดการ การตัดสินใจของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นไปที่หัวข้อ “วิธีปรับปรุงคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย

ด้วยความช่วยเหลือของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล” จึงมีการนำเสนอวิธีที่เกี่ยวข้อง ในยุคดิจิทัลระบบเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สภาแห่งรัฐและหน่วยงานรัฐบาลกลางในประเทศจีนได้ให้การสนับสนุนและได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาอย่างแข็งแกร่งของเทคโนโลยียุคดิจิทัลรุ่นใหม่ (Chen, H. & Fu, L., 2021) กระทรวงอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศได้ออกแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี เพื่อการพัฒนาศูนย์ข้อมูลใหม่เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 โดยมีข้อเสนอที่ชัดเจนว่าควรเร่งรัดการพัฒนาเทคโนโลยีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและศูนย์ข้อมูลใหม่ร่วมกันในระดับประเทศ ระดับยุทธศาสตร์และมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบนิเวศคอมพิวเตอร์ใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะของจีน จนถึงขณะนี้ จีนมีความก้าวหน้าอย่างมากในด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ในแง่ของผลผลิตงานวิจัยด้าน AI ยุคใหม่ สัดส่วนของเอกสารวิชาการทั้งหมดของจีนในด้าน AI ยุคใหม่เพิ่มขึ้นจาก 4.26% ในปี 1997 เป็น 27.68% ในปี 2017 ตามรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของจีนจัดพิมพ์โดยศูนย์เพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับโลกและการวิจัยนโยบายของมหาวิทยาลัยชิงหัวจำนวนผลงานวิชาการอันดับหนึ่งของโลก ในแง่ของการยื่นจดสิทธิบัตร จีนเป็นผู้นำในการยื่นจดสิทธิบัตร AI ซึ่งมีจำนวนมากกว่าสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นมาก ในแง่ของขนาดตลาด ตลาด AI ของจีนจะเกิน 23.7 พันล้านในปี 2560 โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 67% ต่อปี จากมุมมองของการร่วมลงทุน มากกว่า 60% ของการลงทุนในสาขาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของโลกมาจากตลาดภายในประเทศ และส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในสาขาหุ่นยนต์ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในแง่ของระดับการฝึกอบรมผู้มีความสามารถ มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยได้กลายเป็นผู้ให้บริการหลักที่มีความสามารถด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในประเทศจีน ปัจจุบันการฝึกฝนผู้มีความสามารถในด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลคิดเป็นประมาณร้อยละ 8.9 ของประเทศ โดยมีจำนวนคน 180,000 คน รองจากสหรัฐอเมริกาเท่านั้น (ร้อยละ 13.9) อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ที่มีความสามารถในประเทศที่ได้รับการประเมินปัจจัย H สูงนั้นน้อยกว่า 1,000 คน ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในห้าของสหรัฐอเมริกา ซึ่งอยู่ในอันดับที่หกของโลก จะเห็นได้ว่าจีนยังคงต้องมีการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัล ในระยะยาว (Chen, Y. L., 2022) โดยมีการนำมาใช้พัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้งในเชิงทรัพยากร การพัฒนาสมรรถนะมนุษย์ เทคโนโลยีอัจฉริยะระบบธนาคารและการเงิน

ปัจจุบันการใช้ระบบระบบเทคโนโลยีดิจิทัลจำนวนมากได้เริ่มถูกนำมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างเช่น ในเดือนกันยายน 2017 หุ่นยนต์จัดการทางการเงินของ Deloitte Group เริ่มทำงาน และชี้ให้เห็นว่าภายในปี 2025 หุ่นยนต์จัดการทางการเงินของ Deloitte Group จะเข้ามาแทนที่พนักงานการจัดการทางการเงินขั้นพื้นฐานทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ ในเดือนเมษายน 2561 Aon Technology ได้สร้างแพลตฟอร์มคลาวด์ SaaS แรกที่มุ่งเน้นการจัดการทางการเงินของผู้ประกอบการของพนักงานในองค์กรในประเทศจีนผ่านเทคโนโลยีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งระดมความกระตือรือร้นในการทำงานและนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ และส่งเสริมผลกำไรของบริษัทอย่างมาก (Cui, G. et al., 2020) ในปี 2562 ไอบีเอ็มนำเทคโนโลยีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับระบบการจัดการพนักงานได้สำเร็จ และพัฒนาชุดระบบเตือนการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งสามารถทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำมากกว่า 95 เปอร์เซ็นต์ IBM ประสบความสำเร็จในการใช้ระบบนี้เพื่อดึงดูดพนักงานองค์กรจำนวนมากและประหยัดเงินได้มากกว่า 300 ล้านดอลลาร์ต่อปี ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้ถูกนำไปใช้กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบางองค์กรทั้งในและต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่ค่อยมีการนำไปใช้กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (Cui, J. & Wang, Q., 2022) โดยในปี 2020 จีนจะเลือกวิทยาลัยสาธิตหลายสิบแห่งทั่วประเทศให้เป็นวิทยาลัยนำร่องสำหรับการก่อสร้างและพัฒนาครูที่ขับเคลื่อนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยหวังว่าจะสร้างความก้าวหน้าในการวิจัยในสาขานี้ เป็นเกียรติอย่างยิ่งที่หน่วยงานของฉิน Guangxi Polytechnic of Construction เป็นหนึ่งในวิทยาลัยสาธิต กระทรวงศึกษาธิการของจีนได้ยื่นขอเงินจำนวน 20 ล้านหยวนเพื่อสนับสนุนโครงการนี้ (Gong, Y., 2021)



จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการปรับปรุงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการจัดการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การยกระดับการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ และการแก้ปัญหาการบริหารพนักงานสัมพันธ์ตามกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี ซึ่งเป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Medthod Rsearch) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยวงวสี สาธารณรัฐประชาชนจีนทั้งหมด จำนวน 375 คน กำหนดคุณสมบัติโดยเป็นผู้บริหารในระดับคณะกรรมการสภาผู้แทนคณาจารย์ เจ้าหน้าที่บริหารสำนักงานคณะผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดี ที่ปรึกษาอธิการบดี และอธิการบดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี มีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี ประกอบด้วยแบบสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี คำถามด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล มีทั้งหมด 12 คำถาม การบริหารงานสรรหาบุคลากร 11 คำถาม การฝึกอบรมและพัฒนา 12 คำถาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12 คำถาม การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ 13 คำถาม และการบริหารจัดการพนักงานสัมพันธ์ 11 คำถาม รวมทั้ง 71 คำถาม เกณฑ์ในการตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงวสี จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งโครงร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยวงสี่ สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.91

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยวงสี่ จำนวน 375 คน โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งผ่านหัวหน้าสำนักงาน และกำหนดเวลารับคืนด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยวงสี่
2. ผู้วิจัยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยวงสี่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาพฤติกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่ โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลพฤติกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่ สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่ (n = 375)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.47	1.18	ปานกลาง
การจัดการสรรหาบุคลากร	3.65	1.17	มาก
การฝึกอบรมและพัฒนา	3.55	1.20	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	1.16	มาก
การจัดการเงินเดือนและสวัสดิการ	3.66	1.14	มาก
การจัดการพนักงานสัมพันธ์	3.49	1.20	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.63	1.16	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของพฤติกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่ ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.63$) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านต่าง ๆ มีค่าตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดจนถึงต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.66$) รองลงมา คือ การบริหารการจัดหางาน ($\mu = 3.65$) และการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีค่าต่ำสุด ($\mu = 3.47$)

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่ พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงสี่อยู่ในระดับสูง พิจารณาผลการศึกษา



ด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ การบริหารงานสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหาร พนักงานสัมพันธ์ และการวางแผนทรัพยากรบุคคล คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยกวาสี 1) การปรับปรุงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 8 มาตรการ 2) การพัฒนา การจัดการสรรหาบุคลากร 11 มาตรการ 3) ส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนา 8 มาตรการ 4) สนับสนุน การประเมินผลการปฏิบัติงาน 10 มาตรการ 5) การยกระดับการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ 10 มาตรการ 6) การแก้ปัญหาการบริหารพนักงานสัมพันธ์ 9 มาตรการ รวม 56 มาตรการ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์อยู่ในค่าเฉลี่ยสูงสุด (Genqiang, L. I. et al., 2022) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยควรสรุป ประสบการณ์การปฏิบัติของตนและกำหนดกลยุทธ์และแผนใหม่อย่างแข็งขัน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับโอกาสใน การพัฒนาความเสี่ยง และความท้าทายในยุคใหม่ได้ดียิ่งขึ้น การปฏิรูปการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย ควรมุ่งเน้นไปที่วิธีการและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ ดิจิทัลอย่างเต็มที่ในการเชื่อมโยงและกระบวนการฝึกอบรมปฏิบัติเพื่อเน้นคุณค่าเชิงกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ดิจิทัลในการจัดการ การตัดสินใจของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นไปที่หัวข้อ “วิธีปรับปรุงคุณค่าและประโยชน์ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยด้วยความช่วยเหลือของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล” (Chen, Y., 2022) จึงมีการนำเสนอโซลูชันที่เกี่ยวข้อง ในยุคดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยควรสรุปประสบการณ์การปฏิบัติของตนและกำหนดกลยุทธ์ และแผนใหม่อย่างแข็งขัน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับโอกาสในการพัฒนา ความเสี่ยง และความท้าทายในยุคใหม่ได้ดียิ่งขึ้น การปฏิรูปการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นไปที่วิธีการและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล และ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างเต็มที่ในการเชื่อมโยงและกระบวนการฝึกอบรมปฏิบัติ เพื่อเน้นคุณค่าเชิงกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัลในการจัดการ การตัดสินใจของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นไปที่หัวข้อ “วิธีปรับปรุงคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยด้วย ความช่วยเหลือของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล”

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวาสี พบว่า 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล มหาวิทยาลัยควรใช้เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อรวบรวม จัดเรียง และวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตัดสินใจในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ข้อมูล เช่น อายุ การศึกษา สาขาวิชา และตำแหน่งของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล เหล่านี้ สามารถทำนายความต้องการและการมีพร้อมของแรงงานในมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาในอนาคต ซึ่งจะให้ ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมเหตุสมผล 2) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการบริหารจัดการอัจฉริยะ ควรมีการกำหนดและการวาง ยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยด้วยระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการอัจฉริยะ เช่น ระบบข้อมูลทรัพยากร มนุษย์ ระบบจัดการการรับสมัครงาน ระบบบริหารการประเมินผล ฯลฯ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์เป็นไปอย่างอัตโนมัติและอัจฉริยะ ผ่านระบบเหล่านี้ มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการสรรหาบุคลากร ฝึกอบรม ประเมินผลการทำงานและงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใน การพัฒนาและกำกับติดตามการให้บริการที่ปรับให้เป็นรูปแบบส่วนบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ กับการให้บริการที่ปรับให้เป็นรูปแบบส่วนบุคคลสำหรับบุคลากร เช่น การวางแผนการพัฒนาอาชีพ การวางแผน การอบรม สวัสดิการ ฯลฯ โดยการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน มหาวิทยาลัยสามารถให้

การสนับสนุนและบริการที่เหมาะสมกับการพัฒนาส่วนตัวของพนักงาน และเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ผู้บริหารควรจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยสอดคล้องกับสภาพบริบท ความจำเป็น ความต้องการของหน่วยงาน โดยมีการวิเคราะห์นโยบายเชิงระบบจากข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย อายุ การศึกษา สาขาวิชา และตำแหน่งของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำข้อมูลเชิงทำนายการบริหารจัดการองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ภายใต้แผนพัฒนาและยกระดับ คุณภาพองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีอัจฉริยะ และมีการวัดประเมินผลที่ครอบคลุมการบริหารจัดการองค์กรทั้งในด้านของทรัพยากรบุคคล สื่อเทคโนโลยี และระบบการบริหารงาน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ผู้บริหารควรศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เป็นเลิศของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว ตลอดจนการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงทรัพยากรบุคคลและสังคม เพื่อนำมาสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล 2) พนักงานระดับปฏิบัติการควรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจในยุคดิจิทัล ทักษะปฏิบัติการในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามแผนบริหารการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- Bai, C. (2020). Management practice and academic research formula. *Nankai Management Review*, 23(6), 2-11.
- Chen, H. & Fu, L. (2021). "Internet+" Times Higher Education Management Model Innovation. *Chinese Journal of Multimedia and Online Teaching* (Published in the early Lottery), 11(9), 142-144.
- Chen, Y. (2022). Digital transformation of human resources management of modern enterprises. *China's collective economy*, 15(26), 119-120.
- Chen, Y. I. (2022). Exploration on the dimension of enterprise human resource management in the era of big data. *Metallurgical management*, 22(3), 7-9.
- Cui, G. et al. (2020). Informatization human resources management improvement of organizational performance: Case research based on employee empowerment. *Chinese human resources development*, 37(3), 78-92.
- Cui, J. & Wang, Q. (2022). Effectively avoid the risk points of local university teacher recruitment. *human resources*, 6(10), 48-51.
- Deng, G. & Li, M. (2020). Education's artificial intelligence ethics issues and ethical principles discusses. *Electrifying education research*, 41(6), 39-45.
- Feng, X. M. (2022). The innovation path of college education management model under the concept of human-based people-Evaluation of "International Research on Regional Higher Education". *China Education Journal*, 12(1), 116-118.
- Genqiang, L. I. et al. (2022). Developed human resource management practices and employees' active innovation behavior: Perspective of information processing theory. *Scientific and technological management research*, 42(7), 163-170.
- Gong, Y. (2021). In the context of "Internet", the innovation and revelation of higher education management models. *Journal of Changchun Normal University*, 1(12), 123-125.