

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)  
ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)  
ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566




ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์





นางสาวชนพร พวงทอง

ผู้วิจัย



รศ.ณัฏฐ์ ฐนันทน์พัฒนา

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์และความเมตตาจากผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุริม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ทุ่มเทให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ไม่เพียงแต่การทำสารนิพนธ์ แต่ยังรวมถึงแนวทางในการวางแผนการดำเนินชีวิต รวมถึงคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่า แนะนำข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการต่อยอดสารนิพนธ์นี้ ให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งคณาจารย์ทุกท่านของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้สามารถประกอบองค์ความรู้เพื่อให้ผู้วิจัยค้นคว้าสารนิพนธ์ได้สำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบคุณองค์กรรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และผู้บริหารทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนการศึกษาและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงครอบครัวของผู้วิจัย ที่อยู่เคียงข้าง และเป็นกำลังใจให้เสมอมา ขอขอบคุณนายภัทร อินทร์ใจเอื้อ ศิลปินชาวไทย และวงเดอะบอยซ์ ศิลปินชาวเกาหลีใต้ ผู้เป็นบุคคลต้นแบบในเรื่องความมีระเบียบวินัยในการทำงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้ามีความเข้มแข็ง อดทน มุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงเพื่อนรุ่น 24B เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนสนิทของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ความช่วยเหลือในการเรียน และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอตลอดการเรียนและการทำสารนิพนธ์

ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และผู้ที่เกี่ยวข้องที่สังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงนาระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานขององค์กร หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ธนพร พวงทอง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากร  
ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

A STUDY ON FACTORS INFLUENCED THE ACCEPTANCE TO USE THE HRIS SYSTEM OF  
EMPLOYEE IN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DEPARTMENT AT SOME STATE  
ENTERPRISE ORGANIZATION

ชนพร พวงทอง 6450268

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์  
ณัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ธนยพันธ์ รัตนที่พัฒน์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาปัจจัยด้าน  
ประชากรศาสตร์ของกลุ่มบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยใช้การเชิงปริมาณ  
(Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เลือกศึกษาจากประชากรสังกัดฝ่าย  
บริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 65 คน โดยเก็บข้อมูลจากเครื่องมือ คือ  
แบบสอบถาม ผ่านช่องทางออนไลน์ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจากการประมวลผลโปรแกรม  
สำเร็จรูปทางด้านสถิติ (SPSS) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการ  
วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์  
(HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีทั้งสิ้นจำนวน 3 ปัจจัย โดยสามารถ  
เรียงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจใน  
การปฏิบัติงาน ปัจจัยด้าน HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และปัจจัยด้าน  
HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

คำสำคัญ : การยอมรับ/ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์/ HRIS/ รัฐวิสาหกิจ

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่ 1</b> <b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะในการศึกษา	2
<b>บทที่ 2</b> <b>แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>4</b>
2.1 แนวคิดการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	4
2.2 แนวคิดกระบวนการยอมรับเทคโนโลยี	7
2.3 แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี	10
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	18
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีการดำเนินการ</b>	<b>19</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	21
3.5 ระยะเวลาในการศึกษา	22
<b>บทที่ 4</b> <b>การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>23</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	23

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 การวิเคราะห์การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	28
4.3 การวิเคราะห์การรับรู้ว่าระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	29
4.4 การวิเคราะห์การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	30
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	33
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	36
<b>บทที่ 5</b> สรุปและอภิปรายผล	<b>39</b>
5.1 สรุปผลการศึกษา	40
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	40
5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	41
5.4 อภิปรายผล	44
5.5 ข้อจำกัดการวิจัย	45
5.6 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการและข้อเสนอแนะทางการบริหาร	46
5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	46
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>47</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>50</b>
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	51
ภาคผนวก ข. หนังสือรับรองที่เกี่ยวข้องข้องการจริยธรรมการวิจัยในคน	57
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>59</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการยอมรับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	13
3.1	การแปลผลลัพธ์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations)	22
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	24
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	24
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	25
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	25
4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับบุคลากร	26
4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	26
4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด	27
4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่อบรมเกี่ยวกับ หลักสูตร HRIS	27
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ประโยชน์ของ ระบบ (Perceived Usefulness - U)	28
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ว่าระบบใช้งาน ง่าย (Perceived Ease of Use - EOU)	29
4.11	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	30
4.12	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)	33
4.13	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Anova	34
4.14	การวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	35
4.15	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง	37
5.1	การอภิปรายผลการวิจัย	44

## สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
2.1 แบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)	12
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	18
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	36





# บทที่ 1

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นทั้งในชีวิตประจำวัน และการดำเนินงานทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการไม่เว้นแม้แต่วงการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็ได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นกระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา เพื่อให้ระบบทรัพยากรมนุษย์มีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวให้ทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สินินารถ วายุพัทธ์, 2561)

องค์กรที่นำมาเป็นกรณีศึกษา เป็นรัฐวิสาหกิจด้านยาและเวชภัณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินธุรกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับการผลิตยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งองค์กรยังคงมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบรัฐวิสาหกิจ รวมถึงลักษณะงานยังคงมีการใช้เอกสารในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ (นภสร เชาววิจิตร, 2564) ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจนั้นเป็นการเพิ่มคุณค่า (Value added) ให้กับธุรกิจ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยลดข้อผิดพลาดจากการทำงาน และช่วยลดขั้นตอนในกระบวนการการทำงานให้สั้นลง และสามารถรักษามาตรฐานของสินค้าหรือบริการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะดีกว่าแบบการทำงานด้วยมือ (Manual) นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรยังเป็นการสร้างโอกาส (Opportunity) ให้กับธุรกิจด้วย (นลินรัตน์ เลี้ยวเดชาพันธ์, 2552)

ความสำคัญดังกล่าวจึงได้นำมาสู่งานวิจัยชิ้นนี้ ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เพื่อรองรับแผนการดำเนินงานที่มีความเป็นกลยุทธ์มากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด, 2565) โดยนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยมาใช้อ้างอิงและเสนอแนวทางในการปรับใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงประโยชน์สูงสุดต่อทั้งหน่วยงานและต่อองค์กรเอง

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์สำหรับสอบถามบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 65 คน

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อให้ทราบถึงระดับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

## 1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะในการศึกษา

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) หมายถึง ระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ ระบบในกระบวนการสรรหาคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสิทธิสวัสดิการ/ค่ารักษาพยาบาล และการพัฒนาบุคลากรผ่าน E-Learning ที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการที่แสดงถึงพฤติกรรมของบุคลากรของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตัดสินใจยอมรับระบบสารสนเทศ และพร้อมที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความและเอกสารวิชาการในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
  - 2.1.1 ความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
  - 2.1.2 ประเภทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
  - 2.1.3 ผลของการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
  - 2.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
- 2.2 แนวคิดกระบวนการยอมรับเทคโนโลยี
  - 2.2.1 ความหมายของกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 2.2.2 ขั้นตอนของกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 2.2.3 แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี
  - 2.3.1 คุณลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการยอมรับ
  - 2.3.2 ประเภทของบุคคลที่ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 2.3.3 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model: TAM)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

##### 2.1.1 ความหมายของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบที่ทำให้เกิดการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่แล้ว (ศิริวิ ราศรี, 2558) โดยผ่านกระบวนการ จัดเก็บ วิเคราะห์

เผยแพร่ รวมถึงรับส่งข้อมูล ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบซอฟต์แวร์ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล เครื่องข่ายสื่อสารข้อมูล และอุปกรณ์สื่อสาร (วันวิ จันท์แต่งผล, 2561) เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือก การจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาและการฝึกอบรม การดำเนินการทางวินัย ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พนัส คุญฐีสุนทรสกุล, 2556)

### 2.1.2 ประเภทของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

วันวิ จันท์แต่งผล (2561) ระบุว่า การนำสารสนเทศมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความหลากหลายของงาน และครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กร จึงสามารถจำแนกประเภทของสารสนเทศในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้

2.1.2.1 สารสนเทศเชิงปฏิบัติการ คือ สารสนเทศที่ได้จากการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับต่าง ดังนี้

(1) การคัดเลือก ได้แก่ รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกการทดสอบความรู้ความสามารถ ผลการสัมภาษณ์ผู้สมัคร

(2) การบรรจุงาน ได้แก่ การรายงานตัวของผู้ผ่านการคัดเลือก คำสั่งทดลองงาน คำสั่งบรรจุ

(3) ประวัติบุคลากร ได้แก่ ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง และโอนย้าย สับเปลี่ยนงาน

(5) เงินเดือน ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือน อัตราเงินเดือน ชั้นเงินเดือน อัตราภาษีเงินได้ ข้อมูลลดหย่อนส่วนบุคคล อยู่ในรูปแบบของใบจ่ายเงินเดือน หรือ รายงานสรุปการจ่ายเงินเดือน

2.1.2.2 สารสนเทศเชิงกลยุทธ์ คือ สารสนเทศที่ได้รับจากการบริหารงานด้านต่างๆ และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้

(1) การสรรหา ได้แก่ แหล่งจัดหาแรงงาน เว็บไซต์ที่ใช้ในการรับสมัคร ประวัติ และคุณสมบัติของผู้สมัคร และรายงานสถิติผู้สมัครของแต่ละตำแหน่ง

(2) การวิเคราะห์งาน ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะงานและคุณสมบัติผู้สมัคร และคำพรรณนางาน

(3) การควบคุมตำแหน่งงาน ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่งงาน อัตราตำแหน่งงานว่างโดยนำมาใช้สำหรับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุงาน

(4) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้แก่ รายงานค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เช่น เงินเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตอบแทน และเงินชดเชย

(5) การพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ แผนฝึกอบรม รายชื่อหลักสูตร อบรม รายชื่อผู้สอน รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม และค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม

2.1.2.3 สารสนเทศเชิงกลยุทธ์ คือ สารสนเทศที่มาจากวางแผนระยะยาวของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบันดังนี้

(1) การวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ แผนอัตรากำลังคนในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งนำมาใช้ในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การวิเคราะห์อัตราทดแทน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน และการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในองค์กร

(2) การเจรจาต่อรองผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรกับผู้บริหารระดับสูง และระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในด้วยกันเอง

### 2.1.3 ผลของการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในงานบริหารทุนมนุษย์

การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานบริหารทุนมนุษย์มีผลต่อองค์กรโดยจะช่วยยกระดับ และเพิ่มคุณค่างานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำคัญต่อองค์กร และบุคลากรภายใน ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลดการทำงานด้านเอกสาร และภาวะที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ (วันวิ จันทร์แต่งผล, 2561) โดยองค์กรจะตระหนักถึงประโยชน์ของการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรมนุษย์กับระบบอื่นๆ ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาทั้งในด้านกลยุทธ์ (tactical) และการปฏิบัติงาน (operation) โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งระบบการทำงานได้ (Kenneth A. Kovach, Allen A. Hughes, Paul Fagan, and Patrick G. Maggitti, 2002)

### 2.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) คือ ความเคยชินของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการทำงานเดิม ทำให้หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบที่ใช้ในรูปแบบการทำงานเดิมมาสู่ระบบสารสนเทศรูปแบบใหม่ อาจนำไปสู่การต่อต้านการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เนื่องจากยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้งาน (วันวิ จันทร์แต่งผล, 2561) รวมถึงพฤติกรรมและความเคยชิน หากเดิมยังมีการทำงานโดยใช้ระบบการ



ทำงานด้วยมือ (Manual) จึงอาจทำให้ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เต็มที่ รวมถึงหากขาดนโยบายสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรต้องเกิดการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ใหม่ตามนโยบาย(ศศิจันทร์ ปัญจทวี, 2560)

## 2.2 แนวคิดกระบวนการยอมรับเทคโนโลยี

### 2.2.1 ความหมายของกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

Rogers & Shoemaker (1971) ระบุว่ากระบวนการยอมรับเทคโนโลยี (Adoption Process) คือการศึกษาถึงกระบวนการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาในการยอมรับเทคโนโลยี ตั้งแต่กระบวนการทางจิตใจของบุคคลในการเปิดรับสารของเทคโนโลยี ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจของบุคคล (Decision Making) (ชนวรรณ ตำนวนกลาง, 2559) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้จริง (วันวิ จันท์แต่งผล, 2561)

### 2.2.2 ขั้นตอนของกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

Rogers & Shoemaker (1971) แบ่งกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการรับรู้ (Awareness Stage) คือ ขั้นแรกเริ่มที่รับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่ยังไม่มีความรู้ในข้อมูลประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นอยู่แต่สามารถพัฒนาหรือนำไปสู่การยอมรับได้ เนื่องจากมีความต้องการแก้ไขปัญหาที่มี
2. ขั้นสนใจ (Interest Stage) คือ ขั้นที่เริ่มสนใจ มีความตั้งใจที่จะหารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ๆ เกิดกระบวนการทางความคิดเพิ่มขึ้นจนสามารถรับรู้ประโยชน์ ความรู้ได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ๆ เพิ่มขึ้น
3. ขั้นไตร่ตรองตัดสินใจ (Evaluation Stage) คือ ขั้นที่นำข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศพิจารณาประกอบการตัดสินใจจากข้อดีข้อเสีย เพื่อนึกถึงว่าประโยชน์ที่ได้จากการทดลองใช้คืออะไร เป็นขั้นที่ต้องใช้แรงเสริม (Reinforcement) ในการตัดสินใจในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อนที่จะพิจารณาทดลองใช้
4. ขั้นทดลอง (Trial Stage) คือ ขั้นที่มีการทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดลองว่าเมื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นแล้วจะมีประโยชน์และ

สามารถใช้ได้จริงหรือไม่ หากมีประโยชน์มากพอ จะมีส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศได้มากขึ้น

5. ขั้นการยอมรับ (Adoption Stage) คือ เมื่อมีการทดลองใช้แล้วและเห็นประโยชน์ คนจะมีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ รูปแบบกระบวนการของ Rogers & Shoemaker (1971) นั้นสามารถเกิดการตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธไม่ยอมรับเทคโนโลยีได้ จึงควรพิจารณาที่กระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับในกระบวนการ และไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามขั้นตอน สามารถข้ามขั้นตอนได้บ้างโดยเฉพาะขั้นทดลอง (Trial Stage) เพราะมักมีการประเมินอยู่ทุกขั้นตอนตลอดกระบวนการอยู่แล้ว (กรีน รัชฎวิกรม, 2557)

### 2.2.3 แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

#### 2.2.3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Kurt Lewin

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรรพพล ธรรมไพบุลย์ (2559) ระบุว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Kurt Lewin (1957) เป็นแนวคิดการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การใช้องค์กรเตรียมความพร้อม ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้อยู่กับองค์กรในระยะเวลานาน ดังนี้

1. ระยะเวลาเตรียมความพร้อม (Unfreezing) องค์การต้องชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงให้ตระหนักถึงความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารให้ชัดเจนถึงประโยชน์ที่จะได้รับ รวมถึงสำรวจสถานการณ์ในปัจจุบันที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะคิด ลดแรงต่อต้าน และเกิดพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2. ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เป้าหมาย โครงสร้าง ระบบ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตั้งระมัดระวังในเรื่องของกรอบเวลาหากดำเนินการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาที่รวดเร็วเกินไป อาจเกิดแรงต่อต้านในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. ระยะเวลาการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน (Unfreezing) องค์การต้องรักษาการเปลี่ยนแปลงโดยกำหนดกรอบเงื่อนไขในการรักษาสถานะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้มีความมั่นคง ไม่ให้กลับไปสู่แนวคิด วิธีการ หรือพฤติกรรมเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงได้



โดย นลินรัตน์ เลี้ยวเดชาพันธ์ (2552) ได้สรุปไว้ว่า นอกจากแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kurt ท้องค์กรต้องแสดงถึงความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง และต้องสร้างแรงขับเคลื่อนเพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง แต่โดยธรรมชาติ บุคลากรมักยึดติดกับระบบการทำงานเดิม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change) ดังนี้

1. ความสนใจส่วนตัว เกิดความรู้สึกกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะกระทบต่อการทำงาน การเงิน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ขาดความเข้าใจและความเชื่อใจ เนื่องจากการที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่เชื่อใจต่อผู้นำที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง
3. ความไม่แน่นอน เกิดจากการได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลง จนเกิดความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
4. การรับรู้แตกต่างกัน เกิดจากการที่แต่ละบุคคลมีกระบวนการรับรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อาจนำมาสู่การต่อต้านได้

องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางเพื่อลดสาเหตุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และดำเนินการอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้งานในงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้มากที่สุด และลดผลกระทบจากการต่อต้านได้ Robbins and Coulter (2008) ได้นำเสนอสิ่งที่องค์กรควรทำเพื่อลดการต่อต้านไว้ 6 วิธี ดังนี้

1. การให้ความรู้ความเข้าใจและสื่อสารให้พนักงานทราบ
2. ให้พนักงานที่ต่อต้านมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ
3. ให้ความสะดวกและให้การสนับสนุนต่างๆ แก่พนักงาน เช่น การฝึกอบรม
4. การเจรจาต่อรองกับผู้ต่อต้าน มีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอ หรือเงื่อนไขต่างๆ
5. ใช้กลวิธีต่างๆ เพื่อดึงผู้ต่อต้านให้มาเข้ากลุ่มผู้สนับสนุน หรือไม่ให้ความสะดวกแก่ฝ่ายต่อต้าน
6. ใช้การบังคับขู่เข็ญ เพื่อบีบบังคับให้ผู้ต่อต้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) โดย Skinner (1958) ซึ่งสามารถเข้ามาช่วยเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) ในการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากร ให้อยู่ในรูปแบบของการให้สิ่งตอบแทน เช่น คำพูดชมเชย การให้รางวัล และสิทธิประโยชน์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่นำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีสารสนเทศได้เร็วขึ้น

## 2.3 แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

### 2.3.1 คุณลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการยอมรับ

Kunjilata Lal (2018) ระบุว่า การเข้ามาของเทคโนโลยีนั้นสามารถทำให้การประกอบธุรกิจง่ายมากยิ่งขึ้น โดย ชฎาภรณ์ สะหาย (2564) ได้สรุปคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในองค์กร ดังนี้

1. เทคโนโลยีที่ช่วยองค์กรในด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีช่วยลดความยุ่งยากในการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเชื่อมต่อทางสังคม หรือการถ่ายทอดข้อมูลสำคัญต่าง ๆ เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานสำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายใน คือ เทคโนโลยีช่วยปรับปรุงการถ่ายทอดข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ระหว่างฝ่ายหรือแผนก โดยใช้วิธีการส่งข้อมูลผ่านอีเมล หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล และในส่วนของภายนอก เทคโนโลยีทำให้การสื่อสารเป็นเรื่องที่ง่ายและแพร่หลายได้มากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ เทคโนโลยีช่วยทำให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้นด้วยระบบการสื่อสารที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่ดีขึ้นนั่นเอง (Robert Kolaski, 2018 และ Kunjlata Lal, 2018)

2. เทคโนโลยีที่ช่วยองค์กรในด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจขององค์กรในธุรกิจ เป็นกระบวนการที่สำคัญ องค์กรจำเป็นต้องมีตัวช่วยเพื่อปรับปรุง กระบวนการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เทคโนโลยีเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยรวบรวมข้อมูลสำคัญ และช่วยให้องค์กรมองเห็นจุดอ่อนของธุรกิจตนและสามารถวางแผนและตัดสินใจได้ง่ายยิ่งขึ้น (Robert Kolaski, 2018) เช่นเดียวกับ Kunjlata Lal (2018) ที่กล่าวไว้ว่า การวิจัยและการพัฒนาด้วยการใช้เทคโนโลยีสามารถทำให้องค์กรมีข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทั้งในมุมมองของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3. เทคโนโลยีที่ช่วยขับเคลื่อนการตลาดและการเติบโตของธุรกิจ เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในการทำโฆษณาและการเจาะตลาดใหม่ ๆ ในรูปแบบการโฆษณาแบบดิจิทัล ซึ่งช่วยเพิ่มการเข้าถึงของกลุ่มลูกค้า ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจรูปแบบใดก็ตาม เทคโนโลยียังคงเป็นส่วนหนึ่งของส่วนผสมทางการตลาดขององค์กรที่มีความสำคัญที่เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร (Robert Kolaski, 2018 และ Kunjlata Lal, 2018)

4. เทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ปัจจุบันธุรกิจอื่น ๆ มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการตลาดและโฆษณามากขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องอยู่เหนือความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ หากคู่แข่งกำลังใช้เทคโนโลยีเพื่อถ่วงน้ำหนักและแย่งส่วนแบ่งทางการตลาด ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรจะต้องใช้เพื่อรักษาส่วนแบ่งทาง

การตลาดของตนเองและช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง (Robert Kolaski, 2018 และ Kunjlata Lal, 2018)

5. เทคโนโลยีที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เทคโนโลยีช่วยจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า ช่วยให้องค์กรได้ข้อมูลสำคัญของกลุ่มลูกค้า ไม่ว่าจะมีความต้องการ พฤติกรรมลูกค้า เป็นต้น (Robert Kolaski, 2018 และ Kunjlata Lal, 2018)

6. เทคโนโลยีที่ช่วยทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีสามารถประสานการทำงานของธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการ คน วัตถุดิบ เงิน และองค์กรได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Robert Kolaski, 2018) ซึ่ง Kunjlata Lal (2018) ก็ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทที่สำคัญของเทคโนโลยีต่อองค์กรนั้นก็คือ เทคโนโลยีช่วยทำให้การบริหารจัดการธุรกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้นในขณะที่ต้นทุนลดลง และใช้เวลาที่น้อยลง

### 2.3.2 ประเภทของบุคคลที่ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

Rogers (1983) ได้ให้ความหมายของความนิยมเทคโนโลยีว่า เป็นระดับที่บุคคลหรือองค์กรจะยอมรับเทคโนโลยีได้เร็วมากน้อยเพียงใด ความนิยมนี้วัดในแง่ของเวลาหรือความไวในการยอมรับและปริมาณของเทคโนโลยีที่ยอมรับ โดยจัดแบ่งประเภทของบุคคลที่ยอมรับเทคโนโลยีออกเป็น 5 ประเภท ด้วยกัน โดยกรีน ธัญญวิกรม (2557) และ วันรวี จันทร์แต่งผล (2561) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ผู้นำการยอมรับ (Innovators) มีคุณลักษณะ คือ มีสภาพทางสังคมในระดับสูง เป็นกลุ่มคนที่มีอายุน้อย มีแหล่งข่าวสารที่สามารถเข้าถึงเพื่อติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิด มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้นำการยอมรับอื่น ๆ ติดต่อกับบุคคลอื่นอย่างกว้างขวาง มีค่านิยมกล้าได้กล้าเสีย

2. ผู้ยอมรับตามก่อนเพื่อน (Early Adopter) มีคุณลักษณะ คือ มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจค่อนข้างสูงกว่าคนทั่วไปในชุมชนที่อาศัยอยู่ มีการติดต่อสื่อสารกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคม แต่ก่อนที่จะยอมรับเทคโนโลยีได้ Early Adopter ต้องทำการศึกษาและขอคำแนะนำในเทคโนโลยีนั้นก่อน เนื่องจาก Early Adopter ไม่ได้มีความรู้ในเรื่องของการสร้างสรรค์เทคโนโลยีเมื่อได้ทดลองใช้เทคโนโลยีแล้วจึงนำผลการทดลองใช้บอกต่อไปคนรอบตัว

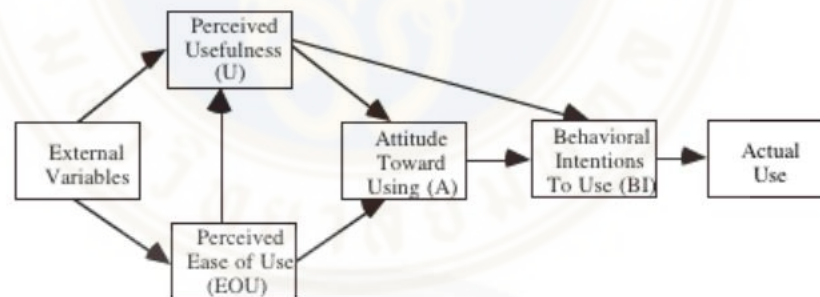
3. ผู้ยอมรับตามเร็วเป็นส่วนใหญ่ (Early Majority) มีคุณลักษณะ คือ เป็นกลุ่มคนระดับกลางที่นำเทคโนโลยีมาใช้ก่อนคนส่วนใหญ่ ใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจยอมรับนานกว่ากลุ่ม Innovator และ Early Adopter แต่หากกลุ่ม Early Majority สามารถยอมรับเทคโนโลยีได้ ก็จะส่งผลให้เกิดแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีในสังคมได้

4. ผู้ยอมรับตามช้าเป็นส่วนใหญ่ (Late Majority) มักมีการรับรู้ข่าวสารได้น้อย มีสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ทำให้มีข้อสงสัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี และไม่ยอมรับจนกว่าคนส่วนใหญ่จะได้ใช้เทคโนโลยีก่อน แล้วจึงยอมเป็นผู้ตาม

5. ผู้ยอมรับห้วงสุดท้าย (Laggards) มักมีคุณลักษณะยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยม ตลอดจนความเชื่อแบบเดิม ค่อนข้างเก็บตัว เป็นกลุ่มคนสุดท้ายในสังคมที่จะยอมรับเทคโนโลยี

### 2.3.3 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model: TAM)

ทวนวรรณ ตำนวนกลาง (2559) ระบุว่าในแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) (Davis, 1989) มีปัจจัยหลักได้แก่ ตัวแปรภายนอก (External Variables) คือการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ซึ่งหมายถึงระดับความเชื่อว่าจะช่วยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ และการรับรู้ในการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use) ซึ่งหมายถึงระดับความเชื่อที่ว่าเทคโนโลยีนั้นไม่ต้องใช้ความพยายามที่จะใช้งาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังทัศนคติในการใช้ (Attitude Toward Using) และส่งผลไปยังพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะใช้ (Behavioral Intention to use) จากนั้นจึงเกิดการใช้งานจริง (Actual System Use) สามารถอธิบายความหมายของปัจจัย ดังรูปภาพที่ 2.1



### รูปภาพที่ 2.1 แบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

ที่มา : Fred D. Davis (1989)

1. การรับรู้การใช้งานง่ายในการใช้งาน (Perceive Ease of Use) หมายถึงระดับความเชื่อของผู้ใช้ที่คาดหวังต่อระบบสารสนเทศที่มีการพัฒนาขึ้นและเป็นเป้าหมายจะใช้ ต้องมีความง่ายในการเรียนรู้ที่จะใช้งานและไม่ต้องใช้ความพยายามมาก อีกทั้งการรับรู้การใช้งานง่ายใน

การใช้งานมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้ระบบและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการใช้ระบบโดยส่งผ่านการรับรู้ประโยชน์

2. การรับรู้ประโยชน์ (Perceive Usefulness) หมายถึง การรับรู้ว่าจะระบบสารสนเทศที่นำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และถ้าหากมีการใช้ระบบสารสนเทศที่มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งการรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจใช้ระบบสารสนเทศ

3. ทศนคติที่มีต่อการใช้ (Attitude toward use) หมายถึง ทศนคติของผู้ใช้เป็นเจตนาที่เกิดขึ้นจากผลของการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบ ซึ่งหากผู้ใช้รับรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นมีประโยชน์หรือใช้งานง่าย ผู้ใช้ก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบนั้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยี (Ajzen&Fishbein, 1980)

4. ความตั้งใจใช้ (Intention to use) หมายถึง ความตั้งใจที่ผู้ใช้พยายามใช้งาน และความเป็นไปได้ที่จะยอมรับ และใช้งานต่อเนื่อง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถรวบรวมวิเคราะห์เนื้อหา ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการศึกษา	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
1. การสำรวจการยอมรับของพนักงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	วันรวี จันท์แต่งผล (2561)	เชิงปริมาณ	ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานสายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 126 คนพบว่า การประเมินค่าเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับของพนักงานในการนำเทคโนโลยี



หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
			สารสนเทศมาใช้ในงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ยอมรับการใช้ระบบ สารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขต เชียงใหม่	ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง 104 คนเป็นบุคลากร ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต เชียงใหม่ พบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนการใช้ ระบบสารสนเทศจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความคาดหวังจาก ประสิทธิภาพของเทคโนโลยี สารสนเทศ และปัจจัยการรับรู้ ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ
3. การศึกษาการยอมรับ และการนำเทคโนโลยีไป ใช้ในผู้ประกอบการสตรี	ชฎาภรณ์ สะหาย (2564)	เชิง ผสมผสาน ในรูปแบบ การวิจัย แบบ ขั้นตอนเชิง อธิบาย	ปัจจัยชีวิตการเป็นผู้ประกอบการ ดิจิทัลด้านความเป็นผู้ประกอบการ และด้านระบบนิเวศ และปัจจัย คุณลักษณะของเทคโนโลยีหรือ นวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับการ ยอมรับเทคโนโลยีของ ผู้ประกอบการสตรีและ ผู้ประกอบการสตรีที่ดำเนินธุรกิจใน พื้นที่ ๆ แตกต่างกัน มีการยอมรับ เทคโนโลยีที่ไม่แตกต่างกันใน ปัจจุบัน
4. การยอมรับเทคโนโลยี การทำธุรกรรมทางการเงิน รูปแบบ "M - Banking"	ชนวรรณ สำนวนกลาง (2559)	เชิงปริมาณ	จากการสุ่มตัวอย่างเก็บแบบสอบถาม เป็นหลัก จำนวน 490 ชุด ผลการวิจัย พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของ ปัจจัยโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนัก ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการวัด

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
			ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย คุณภาพของข้อมูล , คุณภาพของระบบ และคุณภาพ ของบริการ และ 2) ปัจจัยด้านการ รับรู้ความเสี่ยง
5. ปัจจัยการที่มีผลต่อการ เลือกใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ในภาค ธุรกิจ อุตสาหกรรมพลาสติก ใน เขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	พนัส คุชฎีสุนทร สกล (2556)	เชิงปริมาณ	จากการสุ่มตัวอย่าง 163 หน่วย ตัวอย่าง ผลวิจัยพบว่าปัจจัยในการ เลือกใช้ระบบ HRIS ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอันดับแรกคือ ปัจจัยด้าน เทคโนโลยีปัจจัยด้านราคาและ ค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านคุณสมบัติ ปัจจัย ด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านการ สนับสนุนและการให้บริการ ปัจจัย ด้านผู้จำหน่าย
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ขอมรับและใช้งานบริการ แบบพร้อมเพย์	พิมพ์พรรณ สุวรรณศิริ ศิลป์ (2559)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เคยใช้งานระบบ การโอนเงินและรับโอนเงินใน ประเทศไทยและเป็นผู้ที่เคยใช้งาน หรือสนใจใช้งานบริการแบบพร้อม เพย์ จำนวน 178 คน พบว่าปัจจัยที่ ส่งผลต่อการยอมรับและใช้งาน บริการแบบพร้อมเพย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังใน ประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความ คาดหวังในความพยายาม ปัจจัยด้าน อิทธิพลทางสังคม ปัจจัยด้านสภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความชอบ ปัจจัยด้านความเคยชิน ปัจจัยด้านการ รับรู้ความเสี่ยง ปัจจัยด้านการรับรู้

หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
			ด้านความไว้วางใจ และปัจจัยด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีโดยปัจจัยด้านความเคยชินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้บริการแบบพร้อมเพย์มากที่สุด
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: องค์กรสวนสัตว์	ศิริรวิ ราศรี (2558)	การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods)	การจากรวบรวมข้อมูลโดยวิธีเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานกรุงเทพ ฯ ระดับ 3 ถึงระดับ 8 จำนวน 143 คน และวิธีเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไปจำนวน 10 คน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรสวนสัตว์ ด้านปัจจัยภายในพบว่า การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่มีแผนการรองรับที่ชัดเจน ด้านปัจจัยภายนอก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการ พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ ได้แก่ ระบบการประชุมทางไกล VDO Conference ที่มีและใช้อยู่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงาน มีความง่ายต่อการเข้าถึง และระบบโปรแกรมสำเร็จรูปพื้นฐาน เช่น Window / Excel เป็นระบบที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการ

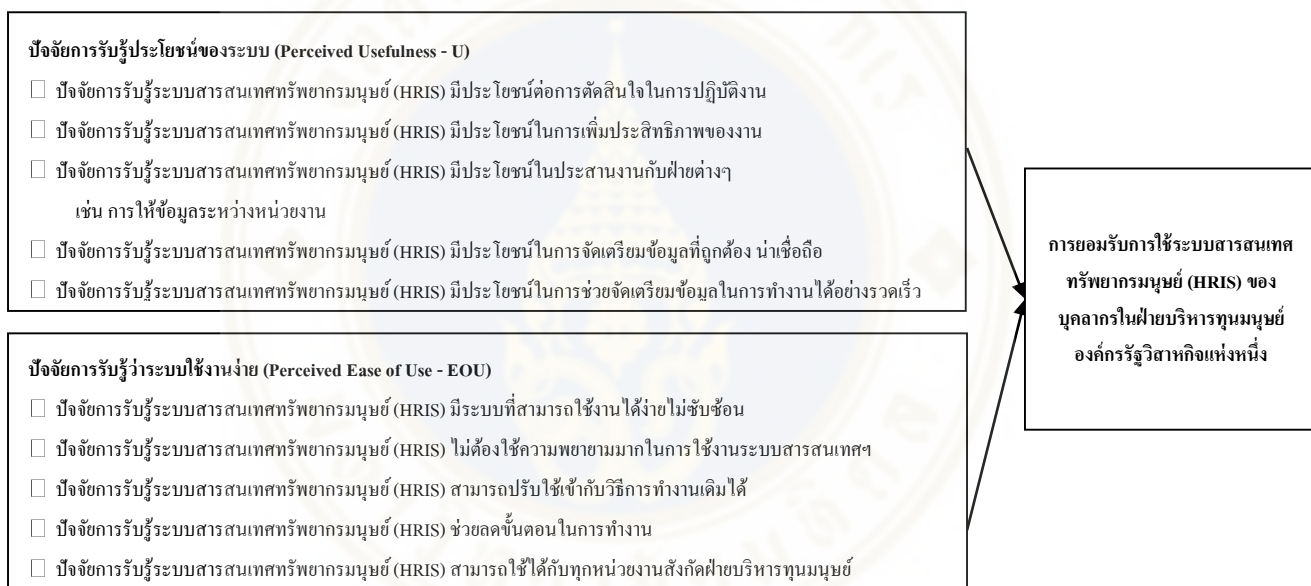


หัวข้อวิจัย	ผู้ทำการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
			ใช้เนื่องจากเป็นระบบที่ใช้ในการทำงานอยู่เป็นประจำ

จากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยการประเมินค่าเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยการทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (วันรวี จันทร์แต่งผล, 2561) ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความคาดหวังจากประสิทธิภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ศศิจันทร์ ปัญจทวิ, 2560) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับของพนักงานในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในเรื่องของปัจจัยการได้รับการสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศจากผู้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกับการถูกชี้วัดในเรื่องของการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัลด้านความเป็นผู้ประกอบการ (ชฎาภรณ์ สะหาย, 2564) อันส่งผลให้เกิดการสนับสนุนในการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศของพนักงาน เพื่อปรับเปลี่ยนปัจจัยด้านพฤติกรรมความเคยชิน (พิมพ์พรหม สุวรรณศิริศิลป์, 2559) โดยเมื่อนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้งานต้องพิจารณาถึงปัจจัยด้านเทคโนโลยีปัจจัยด้านราคาและค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านคุณสมบัติ ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการให้บริการ และปัจจัยด้านผู้นำ (พนัส ดุษฎีสุนทรสกล, 2556) ในการติดตั้งโดยองค์กรต้องตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ และคุณภาพของบริการ และแสดงข้อมูลการรับรู้ความเสี่ยงในการจัดทำระบบ (ชนวรรณ สำนวนกลาง, 2559) อีกทั้ง หากเดิมระบบมีความง่ายต่อการเข้าถึง (ศิริวี ราชศรี, 2558) จะส่วนช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกในการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในองค์กรได้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวของแต่ละผลงานวิจัย พบว่ามีความสอดคล้องเพื่อนำมาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ต่อไป

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ได้ใช้แบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดย Fred D. Davis (1989) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งได้มีการสื่อสารและทดลองนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์บางส่วน โดยได้นำปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) และปัจจัยการรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) มาศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยนำทฤษฎีดังกล่าว สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.2



### รูปภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการ

วิธีการดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจากการประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ (SPSS) ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 65 คน สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ โดยมีผู้อำนวยการฝ่าย และกองทั้งหมด 4 กอง ได้แก่ กองกลยุทธ์และนโยบายทุนมนุษย์ กองบริหารทุนมนุษย์ กองพัฒนาทุนมนุษย์ และกองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรกรณีทราบขนาดจำนวนประชากร ของยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = กลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดจำนวนประชากรในการศึกษา 65 คน

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นร้อยละ 5

จากการคำนวณ

$$n = \frac{65}{1 + (65)(0.05)^2}$$

$$n = 55$$

จากการคำนวณตามสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 55 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05

เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนใกล้เคียงกับประชากร ซึ่งเป็นประชากรที่นับได้ (Finite Population) (ดร. กุสุมาลี โพธิ์ปัสสา, 2560). ซึ่งเป็นประชากรที่มีขนาดที่สามารถนับจำนวนแน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากร จำนวน 65 คนเพื่อใช้ในการวิจัย

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในลักษณะปลายปิด (Close Ended Questionnaire) จำนวน 65 ชุด โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 บั้จจัยส่วนบุคคลเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการให้เลือกเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 บั้จจัยเกี่ยวกับงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ระดับบุคลากร (ระดับบริหาร หรือระดับปฏิบัติการ) อายุงาน สังกัด และจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับหลักสูตรระบบสารสนเทศต่อปีงบประมาณ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการให้เลือกเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เป็นการวัดระดับความสำคัญเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ในการให้คะแนนคำถามแต่ละข้อ

โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) จำนวน 5 ข้อ
2. การรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เป็นการวัดระดับความสำคัญเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ในการให้คะแนนคำถามแต่ละข้อ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับเกณฑ์มาตราส่วน 5 ระดับ ที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละข้อคำถาม มีดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สามารถแบ่งเป็นช่วงๆ แต่ละช่วง มีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดผล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 55 ชุด โดยจัดทำแบบสอบถามโดยใช้เครื่องมือ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับของพนักงานในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปประมวลผล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ (SPSS) ดังนี้

**3.4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency Distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

**3.4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล**  
ศึกษาหาปัจจัยตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนี้

**3.4.2.1 การหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlations)**

ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlations) จะอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 หากมีค่าเข้าใกล้ -1.0 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางตรงกันข้าม และหากมีค่าเข้าใกล้ +1.0 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์โดยตรงกันอย่างมาก หากมีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน สามารถอธิบายการแปลผลลัพธ์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlations) (พวงรัตน์ อ้างถึงใน วันรวี จันทร์แต่งผล, 2561) ได้ดังนี้

**ตารางที่ 3.1 การแปลผลลัพธ์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlations)**

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlations)	ระดับความสัมพันธ์
0.81 ขึ้นไป	มากที่สุด
0.61 – 0.80	มาก
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	น้อย
0.01 – 0.20	น้อยที่สุด

**3.4.2.2 สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)**

ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อศึกษาหาปัจจัยตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ ตามข้อกำหนดของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้กำหนดไว้





## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ โดยเป็นจำนวนของขนาดจำนวนประชากรในการศึกษาทั้งหมด 65 คน คิดเป็น 100 % และมีอัตราการตอบกลับ 100 % จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ในรูปแบบสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐานและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ที่มีผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
- 4.3 การวิเคราะห์การรับรู้ว่ารระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ที่มีผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
- 4.4 การวิเคราะห์การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ โดยแบ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และข้อมูลเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ระดับบุคลากร อายุงาน สังกัด และจำนวนครั้งที่อบรมเกี่ยวกับหลักสูตร HRIS ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้



## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	16	25
หญิง	48	74
LGBTQ+	1	2
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 74 เพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ LGBTQ+ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.2 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	14	22
31 - 40 ปี	19	29
41 - 50 ปี	9	14
51 ปีขึ้นไป	23	35
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ลำดับต่อมาอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ลำดับต่อมามีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และลำดับสุดท้ายอยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14

ตารางที่ 4.3 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	6	9
ปวช.	4	6
ปวส.	3	5
ปริญญาตรี	35	54
ปริญญาโท	15	23
ปริญญาเอก	2	3
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และมีประชากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และมีประชากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ระดับปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ระดับปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 - 25,000 บาท	23	35
25,001 - 40,000 บาท	13	20
40,001 - 55,000 บาท	8	12
55,001 - 70,000 บาท	6	9
สูงกว่า 70,000 บาท	15	23
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ลำดับถัดมามีรายได้สูงกว่า 70,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ลำดับถัดมามีรายได้ 25,001 - 40,000

บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีรายได้ 40,001 - 55,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีรายได้ 55,001 - 70,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

### ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

ตารางที่ 4.5 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับบุคลากร

ระดับบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับบริหาร	18	28
ระดับปฏิบัติการ	47	72
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และระดับบริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	18	28
5-10 ปี	10	15
11-15 ปี	9	14
มากกว่า 15 ปี	28	43
<b>รวม</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ลำดับต่อมาเป็นอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และมีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์	3	5
กองกลยุทธ์และนโยบายทุนมนุษย์	10	15
กองบริหารทุนมนุษย์	13	20
กองพัฒนาทุนมนุษย์	14	22
กองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ	25	38
รวม	65	100

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สังกัดกองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ลำดับต่อมา คือ สังกัดกองพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22 สังกัดกองบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 สังกัดกองกลยุทธ์และนโยบายทุนมนุษย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่อบรมเกี่ยวกับหลักสูตร HRIS

จำนวนครั้งที่อบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 ครั้ง	28	43
1 - 2 ครั้ง	30	46
3 - 4 ครั้ง	4	6
มากกว่า 4 ครั้ง	3	5
รวม	65	100

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เคยอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร HRIS 1 - 2 ครั้ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ลำดับถัดมาคือ 0 ครั้ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และเคยอบรม 3 - 4 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และเคยอบรมมากกว่า 4 ครั้ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ตารางที่ 4.9 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U)

ด้านการรับรู้ประโยชน์ของระบบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.06	.864	เห็นด้วยมาก
2. HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.32	.886	เห็นด้วยมากที่สุด
3. HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ	4.23	.880	เห็นด้วยมากที่สุด
4. HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ	4.06	1.029	เห็นด้วยมาก
5. HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	4.20	.987	เห็นด้วยมาก
รวม	4.17	0.929	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรด้านการรับรู้ประโยชน์ของระบบ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.32) HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และ HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.06

#### 4.3 การวิเคราะห์การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ตารางที่ 4.10 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU)

ด้านการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	ระดับความคิดเห็น
1. HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน	4.38	.930	เห็นด้วยมากที่สุด
2. HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ	4.02	1.023	เห็นด้วยมาก
3. HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้	4.12	.893	เห็นด้วยมาก
4. HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน	4.29	.931	เห็นด้วยมากที่สุด
5. HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์	4.25	.936	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.21	0.943	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับในแต่ละตัวแปรด้านการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย = 4.38) HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.29) และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25) สำหรับปัจจัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) และ HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

#### 4.4 การวิเคราะห์การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

##### 4.4.1 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (Correlations)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อหาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ อ้างถึงใน วันรวี จันทร์แต่งผล, 2561) ดังแสดงตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย		ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ระดับความสัมพันธ์
HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	การยอมรับ	.809	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน		.745	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่างๆ		.765	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต่อนำเชื่อถือ		.684	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียม		.747	.000*	มีความสัมพันธ์มาก



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย		ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว				
HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน		.714	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ		.654	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้		.749	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน		.716	.000*	มีความสัมพันธ์มาก
HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์		.755	.000*	มีความสัมพันธ์มาก

\*ระดับนัยสำคัญ = 0.05 (คลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%)

จากตารางที่ 4.11 ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้

1. HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.809 อยู่ใน ระดับมาก
2. HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.745 อยู่ใน ระดับมาก
3. HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 อยู่ใน ระดับมาก
4. HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องนำเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.684 อยู่ใน ระดับมาก
5. HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 อยู่ใน ระดับมาก
6. HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.714 อยู่ใน ระดับมาก
7. HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 อยู่ใน ระดับมาก
8. HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 อยู่ใน ระดับมาก
9. HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 อยู่ใน ระดับมาก

10. HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 อยู่ในระดับมาก

#### 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

Sig หมายถึง ระดับนัยสำคัญ

$R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ

$\beta$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน

Tolerance หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

VIF หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

#### ตารางที่ 4.12 : ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted  $R^2$ ) ในการวิเคราะห์การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของ Model ที่ 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.873 <sup>c</sup>	.762	.751	.36953

c. Predictors: (Constant), HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน, HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์, HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

จากตารางที่ 4.12 พบว่า HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพกรมนุษย์ (HRIS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.762 สามารถอธิบายได้ว่า HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน สามารถทำนายการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพกรมนุษย์ (HRIS) ได้ร้อยละ 76.2 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.36953

ตารางที่ 4.13 : ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Anova

ANOVA<sup>d</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	26.710	3	8.903	65.202	.000 <sup>c</sup>
	Residual	8.330	61	.137		
	Total	35.040	64			

a. Predictors: (Constant), HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

b. Predictors: (Constant), HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน, HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

c. Predictors: (Constant), HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน, HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์, HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

d. Dependent Variable: การยอมรับ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพกรมนุษย์ (HRIS)

ตารางที่ 4.14 : การวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3 (Constant)	.769	.250		3.080	.003		
HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	.414	.075	.483	5.494	.000	.504	1.982
HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์	.234	.073	.296	3.187	.002	.452	2.214
HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน	.165	.072	.208	2.304	.025	.479	2.089

a. Dependent Variable: การยอมรับ

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นบันได (Stepwise) พบว่า HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .414 และ .234 และ .165 ตามลำดับ และค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .002 และ .025 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ 0.05 สามารถกล่าวได้ว่า HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพคนุชย์ (HRIS) จึงเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.769 + 0.414X_1 + 0.234X_2 + 0.165X_3$$

โดย  $X_1$  คือ HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

$X_2$  คือ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

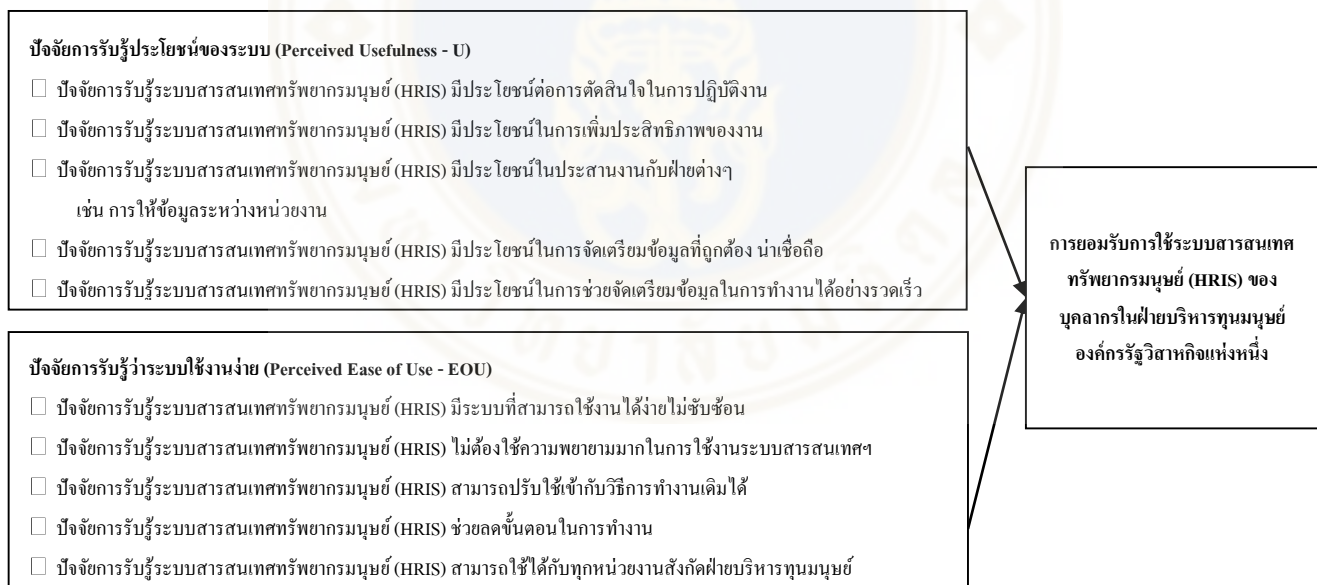
$X_3$  คือ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพคนุชย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 4.1

##### ตัวแปรต้น

##### ตัวแปรตาม



#### รูปภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์และตัวแปรอิสระ ได้แก่ บั้จ้จการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) และบั้จ้จการรับรู้ว่าระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) สามารถสรุปได้ว่า บั้จ้จที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบ



สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการรับรู้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และปัจจัยการรับรู้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

**ตารางที่ 4.15 : สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
3. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
4. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
5. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
6. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน	ยอมรับสมมติฐาน
7. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ	ไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
8. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
9. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
10. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.15 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ดังนี้ สมมติฐานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน ยอมรับสมมติฐาน และในส่วนของด้านมีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ด้านมีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ด้านมีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ต้องการ นำเชื่อถือ ด้านมีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ด้านไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ ด้านสามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ และด้านช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ไม่ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

การศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และพัฒนาแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากประชากร ซึ่งมาจากแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี สำหรับวิธีการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนด ประชากร คือ บุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 65 คน

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปลายปิด รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) การรับรู้ว่ารระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) และการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ซึ่งมีการกำหนดคะแนนตามหลักเกณฑ์ มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนและสมบูรณ์จำนวน 65 ชุด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยด้วยสถิติ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 25,000 บาท จำนวน 23 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 47 คน มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 28 คน สังกัดกองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ จำนวน 25 คน และบุคลากรไม่เคยอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ HRIS จำนวน 28 คน

### ส่วนที่ 2 ระดับคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 4.38) HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และ HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ (ค่าเฉลี่ย 4.12) HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 4.06) HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.20) HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในการทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ (ค่าเฉลี่ย 4.02)

## 5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จากการนำเข้าสู่ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 65 คน สรุปผลได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ HRIS มีประโยชน์

ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ( $B=.414, Sig.=.000$ ) และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน สังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ( $B=.234, Sig.=.002$ ) และ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ ซับซ้อน ( $B=.165, Sig.=.025$ )

### 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) HRIS มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



**สมมติฐานที่ 4** การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต่อนำเชื่อถือ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต่อนำเชื่อถือ ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 6** การรับรู้ว่ารระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ ง่ายไม่ซับซ้อน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ว่ารระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ ง่ายไม่ซับซ้อน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้ว่ารระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่าการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้ ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 9** การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

**สมมติฐานที่ 10** การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน สังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน สังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

## 5.4 อภิปรายผล

ตารางที่ 5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	งานวิจัยที่สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560)
สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน	มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	ศิริรวิ ราศรี (2558), พิมพ์พรรณ สุวรรณศิริศิลป์ (2559)
สมมติฐานที่ 10 การรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน	มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)	ศิริรวิ ราศรี (2558), พิมพ์พรรณ สุวรรณศิริศิลป์ (2559)

จากตารางที่ 5.1 ในปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ตามแบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดย Fred D. Davis (1989) พบว่าการที่ HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560) โดยปัจจุบันรูปแบบการทำงานของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรนี้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นงานเอกสาร ในการจะเกิดการยอมรับใช้ระบบสารสนเทศได้นั้น หากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เข้ามาช่วย มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานจะสามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น เกิดการประหยัดเวลาและต้นทุน ลดการใช้เอกสารและข้อผิดพลาดจากงานเอกสาร อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานออกมาได้มากที่สุด

ในปัจจัยการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) พบว่า มี 2 ด้านที่มีปฏิบัตินงาน มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ได้แก่ HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ ง่ายไม่ซับซ้อน และ HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิ ราศรี (2558) และพิมพ์พรรณ สุวรรณศิริศิลป์ (2559) ก่อให้เกิดความง่ายในการเข้าใจ เรียนรู้ และใช้งานระบบ หากระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถใช้งานง่าย และระบบมีความเชื่อมโยงในการใช้ได้เชื่อมต่อกันทุกหน่วยงาน จะสามารถทำให้นุคลากรสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการเรียนรู้การใช้งานระบบมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เกิดการยอมรับในการใช้งานระบบได้เร็วขึ้น

โดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) ด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ ง่ายไม่ซับซ้อนและปัจจัยการรับรู้ว่าจะระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) ด้าน HRIS สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน ดังนั้น หากองค์กรต้องการสร้างความเร่งด่วนในการยอมรับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในประโยชน์ของระบบ ออกแบบระบบให้มีการใช้งานง่าย ไม่ต้องเสียเวลาในการทำความเข้าใจระบบ และส่งเสริมให้ระบบเชื่อมต่อข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว บุคลากรก็จะรู้สึกได้ว่าระบบมีประโยชน์ ใช้งานง่ายและใช้ได้กับทุกหน่วยงาน เกิดความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) และเกิดการยอมรับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

## 5.5 ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสำรวจประชากร โดยเฉพาะเจาะจงที่หน่วยงานเดียว ในรัฐวิสาหกิจด้านยาและเวชภัณฑ์ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข อาจทำให้จำนวนของประชากรจำกัด ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่หลากหลายเท่าที่ควร

2. เนื่องจากในอนาคต ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรที่ใช้ในการวิจัย จะมีการนำเข้ามาใช้งานระบบ HRIS ให้ครอบคลุม แต่ปัจจุบัน บุคลากรบางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมที่มีความเกี่ยวข้องกับ HRIS หากมีการใช้งานในอนาคตคำตอบที่ได้อาจมีความหลากหลายในการยอมรับการใช้งานมากขึ้น

## 5.6 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการและข้อเสนอแนะทางการบริหาร

### 5.6.1 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ได้ใช้แบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดย Fred D. Davis (1989) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งได้มีการสื่อสารและทดลองนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์บางส่วน โดยได้นำปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U) และปัจจัยการรับรู้ว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU) มาศึกษา โดยปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นภายใต้ปัจจัยที่กำหนดให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการยอมรับเทคโนโลยี อันสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ไปต่อยอดเพื่อใช้ในการอบรม หรือวางหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อม หรือพัฒนาเพื่อผลักดันให้เกิดการยอมรับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ได้ในอนาคต

### 5.6.2 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาใช้ คือ ต้นทุนขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ควรเลือกใช้ระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ใช้งานเป็นหลัก ดังนั้น ในการคัดเลือกระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ใหม่ จึงควรประเมินให้รอบด้าน และควรคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวที่ได้ต่อองค์กร ที่จะช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจนั้น สร้างผลตอบแทนได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2. การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มาลดกระบวนการทำงาน สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรในองค์กรได้

## 5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นในแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมในการวิจัยสำหรับองค์กรอื่น ๆ

2. สืบเนื่องจากข้อเสนอแนะทางการบริหาร สามารถวิจัยต่อยอดในการศึกษาความสัมพันธ์ของการมีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) และความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรในองค์กรได้



## บรรณานุกรม

- กรีน รัชฎวภิกรม. (2557). การยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (มาตรฐาน ISO 27001) ของพนักงานบริษัทไคกันอินคัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชฎาภรณ์ สะหาย. (2564). การศึกษาการยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในผู้ประกอบการสตรี. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- ดร. กุสุมาลี โพธิ์ปัสสา. (2560). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. อุดรธานี.
- ธนวรรณ สำนวนกลาง. (2559). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศการทำธุรกรรมทางการเงิน รูปแบบ “M – Banking”. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นภสร เชาว์วิจิตร. (2564). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- นลินรัตน์ เลี้ยวเดชนันท์. (2552). ศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการนำระบบงานบริการข้อมูลด้วยตนเอง (employee self service) มาใช้ในองค์กร : กรณีศึกษา: บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นุช สัทธานัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพฑูลย์. (2552). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารธุรกิจปริทัศน์.
- บริษัท คินเซนทริค (ประเทศไทย) จำกัด. (2565). รายงานข้อเสนอแนะและแนวทางการนำไปใช้โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวางแผนกลยุทธ์อัตรากำลัง. กรุงเทพฯ: บริษัท คินเซนทริค (ประเทศไทย) จำกัด.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนัส คุชฎีสุนทรสกุล. (2556). ปัจจัยการที่มีผลต่อการเลือกใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจ  
ภาคธุรกิจ  
อุตสาหกรรมพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต).  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- พิมพ์พรรณ สุวรรณศิริศิลป์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและใช้งานบริการแบบพร้อมเพย์.  
(การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วันวิ จันทรแต่งผล. (2561). การสำรวจการยอมรับของพนักงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา  
ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (การ  
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
กรุงเทพฯ.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบัน  
การพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ศิริวี ราศรี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา :  
องค์การสวนสัตว์. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สินีนารถ วายุพัถร์. (2561). การประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบ HRIS ของพนักงานในกลุ่ม  
บริษัท MBK Life Assurance. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

B.F. Skinner. (1958). Reinforcement today. *American Psychologist*, 13(3), 94-99.

John P. Kotter. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.

Kenneth A. Kovach, Allen A. Hughes, Paul Fagan, and Patrick G. Maggitti. (2002). Administrative and Strategic Advantages of HRIS. Retrieved from [https://www.academia.edu/18044589/Administrative\\_and\\_Strategic\\_Advantages\\_of\\_HRIS?auto=citations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/18044589/Administrative_and_Strategic_Advantages_of_HRIS?auto=citations&from=cover_page)

Robbins and Coulter. (2008). *Management*. Canada: Pearson Education.

Rogers, E. M. & Shoemaker, F.F (1971). *Communication of Innovation: A cross cultural approach*. New York: The Free Press.



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

#### คำอธิบาย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำสารนิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริง โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลมาใช้ในการงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### นิยามศัพท์

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) หมายถึง ระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ ระบบในกระบวนการสรรหาคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสิทธิสวัสดิการ/ค่ารักษาพยาบาล และการพัฒนาบุคลากรผ่าน E-Learning ที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการที่แสดงถึงพฤติกรรมของบุคลากรของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตัดสินใจยอมรับระบบสารสนเทศ และพร้อมที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

- (1)  ชาย                      (2)  หญิง                      (3)  LGBTQ+

#### 2. อายุ

- (1)  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี                      (2)  31 - 40 ปี  
(3)  41 - 50 ปี                      (4)  51 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

- (1)  มัธยมศึกษา                      (2)  ปวช.                      (3)  ปวส.  
(4) ปริญญาตรี                      (5) ปริญญาโท                      (6) ปริญญาเอก

#### 4. รายได้

- (1) 10,000 - 25,000 บาท    (2) 25,001 - 40,000                      (3) 40,001 - 55,000  
(4) 55,001 - 70,000 บาท    (5) สูงกว่า 70,000 บาท

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

#### 5. ระดับบุคลากร

- (1)  ระดับบริหาร                      (2)  ระดับปฏิบัติการ

#### 6. อายุงาน

- (1)  ต่ำกว่า 5 ปี                      (2)  5 - 10 ปี  
(3)  11 - 15 ปี                      (4)  มากกว่า 15 ปี

#### 7. สังกัด

- (1) ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์    (2) กองกลยุทธ์และนโยบายทุนมนุษย์    (3) กองบริหารทุนมนุษย์

(4) กองพัฒนาทุนมนุษย์ (5) กองพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

8. จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน ที่เกี่ยวกับหลักสูตรระบบสารสนเทศศัลยกรรม  
 มนุษย์ (HRIS) หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ศัลยกรรมมนุษย์ (HRIS) ต่อ  
 ปีงบประมาณ

(1) 0 ครั้ง

(2) 1 - 2 ครั้ง

(3) 3 - 4 ครั้ง

(4) มากกว่า 4 ครั้ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศศัลยกรรมมนุษย์  
 (HRIS)

**คำชี้แจง** กรุณาขีดเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
 คำตอบเดียวค่าอธิบาย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วย  
 น้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบสารสนเทศศัลยกรรมมนุษย์ (HRIS)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (Perceived Usefulness - U)</b>					
9. ระบบสารสนเทศศัลยกรรมมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
10. ระบบสารสนเทศศัลยกรรมมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
11. ระบบสารสนเทศศัลยกรรมมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน					



รายการ	ระดับการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
12. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ต้องการ นำเชื่อถือ					
13. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) มีประโยชน์ในการช่วยจัดเตรียมข้อมูลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว					
<b>การรับรู้ว่าระบบใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use - EOU)</b>					
14. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ต้องมีระบบที่สามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซับซ้อน					
15. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในทำความเข้าใจการใช้งานระบบฯ					
16. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถปรับใช้เข้ากับวิธีการทำงานเดิมได้					
17. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน					
18. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานสังกัดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

**คำชี้แจง** กรุณาขีดเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว คำอธิบาย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
19. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากองค์กรมีการประเมินความคุ้มค่าของระบบสารสนเทศ					
20. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านได้ทดลองใช้ระบบสารสนเทศก่อนการใช้จริง					
21. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านได้รับการสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศจากผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านทราบข้อมูลด้านราคาและค่าใช้จ่าย ของระบบสารสนเทศ					
23. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านทราบข้อมูลคุณสมบัติ ของระบบสารสนเทศ					
24. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากมีการรับรองว่าระบบจะทำให้ข้อมูลปลอดภัย					
25. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านรู้จัก/คุ้นเคยกับยี่ห้อ (Brand) ของผู้จำหน่ายระบบสารสนเทศ					
26. ท่านจะยอมรับการใช้ HRIS หากท่านได้รับการสนับสนุนและการ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ให้บริการจากผู้จำหน่ายระบบ สารสนเทศ					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....