



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**
**Factors Influencing the Acceptance of human resource information system
technology by the human resource Department of private companies
in Bangkok.**

ขันทิพงศ์ ใจหล้า* ภาวิณี ทองแย้ม** และ ฉณการ ภัณฑิพงษ์***

Khantipong Jai, Pawinee Thongyaem and Kanakarn Phanniphong

*,**,***คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
Faculty of Business Administration & Information Technology, Rajamangala University
of Technology Tawan-ok
E-mail: Khantipong.jai@rmutto.ac.th

Received October 31, 2024 Revise April 08, 2025 Accepted Revise April 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ 2) เปรียบเทียบระดับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มาโดยกำหนดขนาดจากสูตรของ W.G.Cochran การกำหนดขนาดการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test, ค่า F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) การยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้เท่ากับร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$)



โดยด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสามารถทดลองใช้ ด้านการสังเกตเห็นได้ ด้านความซับซ้อน และ ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี, คุณลักษณะของเทคโนโลยี, ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research Article aimed to study 1) the level of acceptance of HRIS, 2) the comparison of HRIS technology acceptance levels based on personal factors, and 3) the influence of technology attributes on HRIS acceptance. The study employed a quantitative research design the sample consisted of human resources employees from private companies in Bangkok. They were selected by W.G. Cochran's formula for sample size determination and a non-probability, convenience sampling method. The data collection instrument was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, such as t-test, F-test (One-Way ANOVA), and multiple regression analysis.

The research results were found as follows; 1) The acceptance level of HRIS technology among human resource employees in private companies in Bangkok was found to be at the highest level. 2) Employees of different ages and periods of employment exhibited significantly different levels of HRIS technology acceptance at the 0.05 significance level. 3) Technology attributes collectively predicted 50.50% of the variance in HRIS acceptance ($R^2=0.505$). Compatibility with existing systems had the strongest influence, followed by trialability, observability, complexity, and relative advantage

Keywords: Technology acceptance, Technology attributes, Human resource information systems

บทนำ

ในปัจจุบันความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกการดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันที่สูงขึ้นมาก ผู้บริหารองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อให้ธุรกิจมีความเติบโตในระยะยาวอย่างมั่นคง ส่งผลให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การทำงานแต่ละกระบวนการเกิดประสิทธิผลสูงสุด แต่ละองค์กรจึงมีความ



จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการ บริหารจัดการในกระบวนการต่างๆ ในธุรกิจ ทำให้องค์กรมีการทำงานอย่างเป็นระบบเข้าถึงข้อมูลได้ความ รวดเร็ว ประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มี ประสิทธิภาพส่งผลให้การทำงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา และแรงงานในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) เป็นระบบที่ ถูกออกแบบและนำมาใช้เพื่อจัดเก็บ ประมวลผล และสร้างข้อมูลทางธุรกิจและรายงานเพื่อสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ (Tansley & Watson, 2000) HRIS มอบประโยชน์มากมายไม่เพียงแต่กับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงหัวหน้างาน ผู้จัดการ และทั้งองค์กรอีกด้วย (Beadles II et al., 2005) การจัดเก็บกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในรูปแบบดิจิทัล มีข้อดีหลาย ประการในแง่ของต้นทุน ประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความได้เปรียบในการแข่งขัน ระบบสารสนเทศเพื่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Bayraktaroglu & Atay, 2016) โดยทั่วไปเป็นกระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำ ข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาและ ปรับตัวให้ทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นภารกิจที่นักทรัพยากรบุคคลควรให้ความสนใจ เป็นอย่างยิ่ง (Laudon & Laudon, 2007)

เนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงในหลายภาคส่วน บริษัทต่างๆ ได้เพิ่มการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ดี แม้จะมีการลงทุนเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จพอที่จะทำให้การลงทุนคุ้มค่า และสิ่งนี้ได้ ทำให้นักวิจัยและผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (Hsiao & Yang, 2011) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) คือ ความเคยชินของบุคลากรที่ มีต่อรูปแบบการทำงานเดิม ทำให้หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบที่ใช้ในรูปแบบการทำงานเดิมมาสู่ ระบบสารสนเทศรูปแบบใหม่ อาจนำไปสู่การต่อต้านการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เนื่องจาก ยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้งาน (วันรวี จันทรต์แต่งผล, 2561) รวมถึงพฤติกรรมและความเคยชิน หากเดิมยังมีการทำงานโดยใช้ระบบการทำงานด้วยมือ (Manual) จึงอาจทำให้ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานได้เต็มที่ (ศศิจันทร์ ปัญจทวี, 2560) หากขาดนโยบายสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานเพราะบุคลากรต้องเกิดการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ใหม่ตามนโยบาย (วิไลพรรณ อุทัยวัฒน์ และคณะ 2565) บางหน่วยงานประสบปัญหาว่ายังไม่มีความพร้อมของการนำเอาระบบ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานโดยเทคโนโลยี จะ ไม่มีบุคลากรที่สามารถจะช่วยแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ วาสนา ทองเสียน (2562) บุคลากรของกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทยจะเกิดการยอมรับการใช้ระบบ



สารสนเทศได้ ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความคาดหวังจากประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศว่า ระบบสารสนเทศจะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์มี ประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ก่อนผู้บริหารจะพิจารณาสั่งการให้มีการดำเนินงานต่อไปและ เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้นระบบ สารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและสิ่งสำคัญในการใช้ระบบ สารสนเทศทำให้ช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร จึงสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรมีต้องปรับตัวเพื่อให้มีความ อยู่รอด หรือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร อาจจะไม่ ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร หากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรจะสามารถทำความเข้าใจถึง ผลกระทบต่อพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรใช้วางแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพกับองค์กรสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระบบสารสนเทศทรัพยากร มนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบ สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1.แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการที่เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งพฤติกรรมของ มนุษย์อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันซึ่ง นำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (วศิน สันทรธรรณ, 2557) พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และอายุ (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548) การทำงานองค์กรธุรกิจมักจะทำให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ เพื่อมาใช้ในการอธิบายโครงสร้างการกระจายตัว และขนาดของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา เพื่อกำหนดส่วนแบ่งการตลาด เนื่องจากตัวแปรดังกล่าว

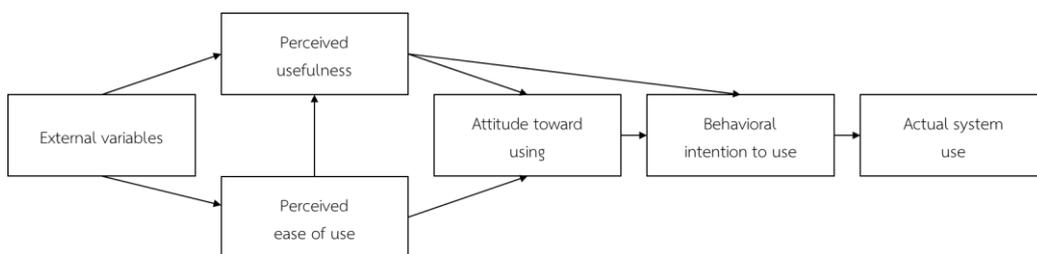
สามารถส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เข้าใจถึงแนวโน้มและความต้องการของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ จึงเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมบุคคล จึงเป็นตัวแปรเริ่มต้นที่จะช่วยให้ทราบว่าบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้การยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เข้าใจถึงแนวโน้มและความต้องการของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร

การยอมรับเทคโนโลยี

Roger (1983) ได้กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ โดยลักษณะของการยอมรับเทคโนโลยี คือ กระบวนการยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ต่อเนื่อง และ Davis (1989) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในการกระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สามารถอธิบายได้จากการวัดความเชื่อ เจตคติ และความตั้งใจกระทำ ซึ่งผลของความตั้งใจกระทำจะก่อให้เกิดการกระทำนั้นขึ้น จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการใช้ในอนาคตเป็นผลโดยตรง จากเงื่อนไขของสิ่งสนับสนุนร่วมกับความตั้งใจใช้ ซึ่งเป็นผลมาจากความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังจากความพยายาม และจูงใจทางสังคม โดยความสัมพันธ์ทั้งหมด อาจได้รับอิทธิพลร่วมจากปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ และความสมัครใจใช้งาน

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance model หรือ TAM) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับและมีชื่อเสียงในการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีนำเสนอโดย Davis (1989) ได้นำเสนอแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี โดยเน้นศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการยอมรับที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งมีปัจจัยหลักดังนี้ 1) การรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived usefulness: PU) 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้ (Behavioral intention to use) จะส่งผลต่อการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยี (Actual system use)



ภาพที่ 1 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance model: TAM) (Davis, 1989)

การยอมรับเทคโนโลยีจึงเป็นการนำเทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลได้ ซึ่งการยอมรับและตั้งใจใช้เทคโนโลยีใหม่ของบุคคลจะเกิดจากบุคคลรับรู้ได้ถึงความง่ายในการใช้งาน รวมทั้งข้อดีหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ โดยบุคคลสามารถเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีใหม่ได้ด้วยตนเอง เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ผู้ใช้ไม่ต้องใช้ความพยายามมากในการเรียนรู้ นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ความรู้ และ ทักษะในการใช้งานเพิ่มเติม ทั้งยังอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงาน เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory หรือ DOI)

ทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม เป็นทฤษฎีพื้นฐานทางสังคมวิทยา (Sociology) กล่าวคือ กระบวนการที่นวัตกรรมได้มีการแพร่กระจายจากแหล่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ผ่านสื่อทางใดทางหนึ่งไปสู่สังคมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นำเสนอโดย Roger ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม Moore & Benbasat (1991) ได้นิยามการยอมรับนวัตกรรมไว้ว่า การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นครั้งแรก ซึ่งโดยทั่วไปการยอมรับนวัตกรรมจะถูกรับรู้ความหมายที่คล้ายกับการแพร่กระจายนวัตกรรมที่อาศัยกระบวนการตัดสินใจ และการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ในสังคมทั้งนี้ (เรวัต ตันตยานนท์, 2560) การแพร่กระจาย (Diffusion) หมายถึง กระบวนการโดยอาศัยนวัตกรรมเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างสมาชิกในสังคม ขณะที่นวัตกรรม (Innovation) เป็นแนวคิดกิจกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่เกิดขึ้น โดยผ่านการเลือกใช้งานของตัวบุคคลหรือกลุ่มคนในสังคม (ปราโมทย์ ลือนาม, 2554)

Roger (2004) กล่าวว่า คุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการยอมรับเทคโนโลยี (ณัฐปภัสร กุลางกูร, 2566) ดังนี้

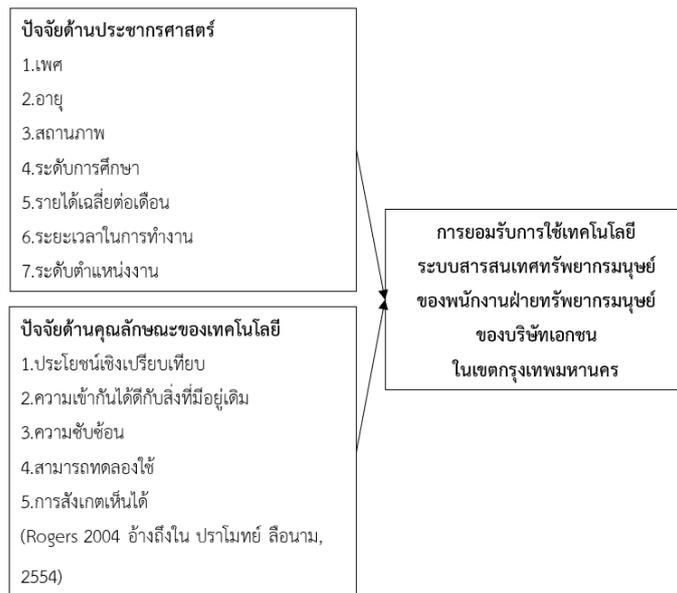
1. ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative advantage) คือ ระดับของการรับรู้ของผู้รับนวัตกรรมถึงคุณสมบัติเทคโนโลยีที่มีประโยชน์หรือเหนือกว่าสิ่งเดิมอย่างเห็นได้ชัด หากการรับรู้ถึงประโยชน์ยิ่งมีมากจะส่งผลให้เกิดการยอมรับได้เร็วขึ้น
2. ความเข้ากันได้กับสิ่งเดิมที่มีอยู่ (Compatibility) คือ ระดับของการรับรู้ของผู้รับนวัตกรรมถึงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับสิ่งที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในอดีต และความต้องการในการใช้เทคโนโลยี หากสามารถเข้ากันได้ก็ส่งผลให้มีโอกาสในการยอมรับเทคโนโลยีได้เพิ่มมากขึ้น
3. ความซับซ้อน (Complexity) ระดับของการรับรู้ของผู้รับนวัตกรรมถึงความยุ่งยากในการทำความเข้าใจและการนำเทคโนโลยีไปใช้งาน หากเทคโนโลยีมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อย มีความง่ายต่อการทำความเข้าใจ และใช้งานได้ง่าย ทำให้มีโอกาสในการยอมรับเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น

4. สามารถทดลองใช้ (Trial ability) คือ ระดับที่ผู้รับนวัตกรรมสามารถนำเทคโนโลยีไปทดลองใช้งาน ส่งผลให้เพิ่มอัตราการยอมรับเทคโนโลยี

5. สามารถสังเกตเห็นได้ (Observe ability) คือ ระดับที่สามารถมองเห็นผลลัพธ์ของเทคโนโลยีได้ง่าย และเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่าแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่นิยมใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ซึ่งการเผยแพร่นวัตกรรมในสังคมให้เกิดการยอมรับและนำนวัตกรรมมาใช้จะต้องอาศัยกระบวนการตัดสินใจโดยผ่านการเลือกใช้ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมีมุ่งเน้นการศึกษาถึงคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรนำไปใช้บริหารจัดการ และทำให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประมาณ 385 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative advantage) ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งเดิมที่มีอยู่ (Compatibility) ด้านความซับซ้อน (Complexity) ด้านสามารถทดลองใช้ (Trial ability) และ ด้านการสังเกตเห็นได้ (Observe ability) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line, Facebook ซึ่งมีการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการสอบถามว่าท่านเป็นพนักงานพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช่หรือไม่ ก่อนทำแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที-ทดสอบ (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างหนึ่งกลุ่ม (One sample t-test) และกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม (Independence t-test) การทดสอบค่าเอฟ-ทดสอบ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 127 ราย (ร้อยละ 31.8) เพศหญิง 273 ราย (ร้อยละ 68.2) ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วงอายุ 28 – 42 ปี จำนวน 226 ราย (ร้อยละ 56.5) มีสถานภาพโสด จำนวน 285 ราย (ร้อยละ 71.3) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 292 ราย (ร้อยละ 73.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 166 ราย (ร้อยละ 41.5) มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 183 ราย (ร้อยละ 45.8) ระดับตำแหน่งงานปฏิบัติการ จำนวน 287 ราย (ร้อยละ 71.8) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมา คือ การสังเกตเห็นได้ ($\bar{x} = 4.25$) ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ ($\bar{x} = 4.15$) ความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ($\bar{x} = 4.09$) และด้านความซับซ้อน ($\bar{x} = 4.07$) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงไม่ปกติ คือ ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Sig=0.000) ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม (Sig=0.000) ด้านความซับซ้อน (Sig=0.000) ด้านสามารถทดลองใช้ (Sig=0.000) ด้านการสังเกตเห็นได้ (Sig=0.000) ตัวแปรต้นแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (ค่า r ของตัวแปรแต่ละคู่ อยู่ระหว่าง 0.270 – 0.505 ค่าความสัมพันธ์อยู่ระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับปานกลาง) ค่า Tolerance ต่ำสุด เท่ากับ 0.634 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 (Tolerance > 0.1) และ ค่า VIF มีค่าสูงสุด เท่ากับ 1.579 ซึ่งน้อยกว่า 10 (VIF < 10) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุ

วัตถุประสงค์ที่ 1 พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

รายการ (List)	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
การยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์	400	4.46	0.301	17.551	0.000*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ค่า t มีค่าเท่ากับ 17.551 และค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ไม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 จึงจัดอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic characteristics)	การยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance)		
	t	F	Sig.
เพศ	-0.226	-	0.821
อายุ	-	7.231	0.001*
สถานภาพ	-	0.498	0.481
ระดับการศึกษา	-	0.218	0.641
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	0.213	0.887
ระยะเวลาในการทำงาน	-	4.279	0.002*
ระดับตำแหน่งงาน	-0.423	-	0.672

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน



2. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุต่างกัน มีอิทธิพลการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีอิทธิพลการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีอิทธิพลการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีอิทธิพลการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านสามารถทดลองใช้ และด้านการสังเกตเห็นได้ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างปัจจัยด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านสามารถทดลองใช้ และด้านการสังเกตเห็นได้ ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	อิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์				
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.196	0.297		-0.660	0.509
X ₁ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ	0.147	0.056	0.104	2.619	0.009
X ₂ ความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	0.245	0.033	0.335	7.514	0.000
X ₃ ความซับซ้อน	0.167	0.049	0.142	3.423	0.001
X ₄ สามารถทดลองใช้	0.316	0.057	0.234	5.535	0.000
X ₅ การสังเกตเห็นได้	0.244	0.061	0.168	3.992	0.000

R² = 0.505, F = 80.370, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.519

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านสามารถทดลองใช้ และด้านการสังเกตเห็นได้ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถทำนายอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ทำนายได้ร้อยละ 50.50 (R²= 0.505) ที่เหลืออีกอีกร้อยละ 49.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา สามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

$$Y = -0.196 + 0.147X^*_1 + 0.245X^*_2 + 0.167X^*_3 + 0.316X^*_4 + 0.244X^*_5$$

โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y มากที่สุด คือ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม รองลงมาได้แก่ ด้านสามารถทดลองใช้ ด้านการสังเกตเห็นได้ ด้านความซับซ้อน และด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจเล็งเห็นถึงความสำคัญที่มากขึ้นของการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน หรือมีแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานจากเดิมที่ใช้เป็นเอกสารในรูปแบบกระดาษ เปลี่ยนเป็นเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปภัสร์ กุลกลางกูร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะช่วงอายุที่แตกต่างกันย่อมส่งผลทั้งด้านพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปภัสร์ กุลกลางกูร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทรงพจน์ พูลสิน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ทำงานมากกว่า 9 ปี ขึ้นไป คอมพิวเตอร์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก อบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ 5 ครั้งขึ้นไป มีความสามารถทางคอมพิวเตอร์ดีมาก มีความคิดเห็นที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน อาจมีความคุ้นเคยกับระบบหรือเทคโนโลยีแบบเดิม หรือมองว่าเทคโนโลยีแบบใหม่นั้นยุ่งยากซับซ้อนกว่าที่เคยใช้งานมา ส่งผลให้เกิดการยอมรับได้ช้า

ในขณะที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า อาจเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ได้รวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุดารัตน์ เสงี่ยมชื่น (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะยอมรับเทคโนโลยีใหม่ได้ช้ากว่า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านสามารถทดลองใช้ และด้านการสังเกตเห็นได้มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้เท่ากับร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$) โดยด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสามารถทดลองใช้ ด้านการสังเกตเห็นได้ ด้านความซับซ้อน และ ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร ไสวอมร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมบริการธนาคารออนไลน์ในการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านความเข้ากันได้ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมบริการธนาคารออนไลน์ในการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยอธิบายได้ร้อยละ 84 อาจจะเป็นเพราะผู้ยอมรับนวัตกรรมรู้สึกว่าการนั้นมีลักษณะที่เข้ากันได้ หรือไปด้วยกันได้กับค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมปัจจุบัน

2. ด้านสามารถทดลองใช้ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ สะหาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในผู้ประกอบการสตรี จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมด้านคุณลักษณะที่สามารถทดลองความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ประกอบการสตรี คือ หากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินธุรกิจสามารถที่จะให้ทดลองใช้งานก่อนได้ ไม่มีเงื่อนไขที่ผูกมัดหรือมีความยืดหยุ่น และมีการพูดถึงประโยชน์ที่ได้จากการใช้งานจริงที่มากขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น

3. ด้านการสังเกตเห็นได้ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ สะหาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการ

ยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในผู้ประกอบการสตรี จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมด้านสามารถสังเกตได้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ประกอบการสตรี

4. ด้านความซับซ้อน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พูลทรัพย์ (2562) ที่ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ของสำนักงานประกันสังคม พบว่าการยอมรับเทคโนโลยีด้านความง่ายในการใช้งานมีผลต่อความตั้งใจใช้บริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ของสำนักงานประกันสังคมอย่างมาก

5. ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร พวงทอง (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้าน HRIS มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ ฐิตาภรณ์ ปานวัชราคม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับนวัตกรรม รูปแบบการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการใช้บริการวิดีโอสตรีมมิ่งเน็ตฟลิกซ์ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการยอมรับนวัตกรรม ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ อยู่ในระดับมาก

สรุปผล

พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด โดยด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด คือ ด้านความเข้ากันได้ดีกับสิ่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจเกิดจากการที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์รับรู้ว่าคุณลักษณะของเทคโนโลยีสอดคล้องกับสิ่งที่ทำอยู่ หรือช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือด้านสามารถทดลองใช้ เมื่อพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีโอกาสได้ทดลองใช้ระบบ ทำให้ตระหนักถึงความจำเป็นต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการสังเกตเห็นได้ โดยการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตได้ ด้านความซับซ้อน ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้งานได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้กับเพื่อนร่วมงานได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ด้านอายุ องค์กรควรพิจารณาถึงอายุของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณานำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไป ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี และตระหนักถึงการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่อนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างประสิทธิผลให้องค์กร ในด้านระยะเวลาในการทำงานองค์กรควรคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการวางแผนการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรจัดการอบรม หรือจัดหาวิธีการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่า 15 ปี เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยลดความกังวล และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์กับพนักงานใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ดีกับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านสามารถทดลองใช้ ด้านการสังเกตเห็นได้ ด้านความซับซ้อน และ ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาถึงความเข้ากันได้ระหว่างเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์กับระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และกระบวนการทำงานเดิมเลือกเทคโนโลยีที่สามารถผสานรวมได้ง่ายกับระบบและเครื่องมือที่มีอยู่ จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพร้อมในการใช้งาน รวมถึงควรจัดทำคู่มือ หรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้พนักงานรู้และเข้าใจวิธีการใช้เทคโนโลยีร่วมกับระบบที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีระยะเวลาทดลองใช้เทคโนโลยี และมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นก่อนการนำไปใช้จริงอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อช่วยลดความกังวล และสร้างความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีทั้งยังเป็นโอกาสให้องค์กรได้ปรับปรุงหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่สุดตามความต้องการของผู้ใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป



ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยสามารถเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับใช้ทำให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้กว้างมากขึ้น เช่น พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดอื่นๆ หรือระดับภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรทางธุรกิจ

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548) *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญาภัทร ไสวอมร. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมบริการธนาคารออนไลน์ในการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อยุธยา.
- ชฎาภรณ์ สะหาย. (2564). *การศึกษาการยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในผู้ประกอบการสตรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐิตาภรณ์ ปานวัชราคม. (2561). *การยอมรับนวัตกรรม รูปแบบการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการใช้บริการวิดีโอสตรีมมิ่งเน็ตฟลิกซ์ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร
- ณัฐปภัสร กุลางกูร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, หาดใหญ่.
- ทรงพจน์ พูลสิน. (2563). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนพร พวงทอง. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ของบุคลากรในฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราโมทย์ ลือนาม. (2554). *แนวคิดและวิวัฒนาการของแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยี*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 9(1), 9 – 17.
- ภาวิณี กาญจนานา. (2559). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- เรวัต ต้นตายนนท์. (2560). *การยอมรับเทคโนโลยี ในบริบทของสังคม Knowledge Community SMEs 2560.*
- วศิน สันทรณ์. (2557). *ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. (การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- วันวิ จันทร์แดงผล. (2561). *การสำรวจการยอมรับของพนักงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วาสนา ทองเสียน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วิไลพรรณ อุทัยวัฒน์, วิรสพัชร วงษ์วัฒน์เกษม, และ สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2565). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9(2), 605-617.*
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- สุภารัตน์ เสี่ยงมชื่น. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงาน ธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- เสาวลักษณ์ พูลทรัพย์. (2562). *การยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ของสำนักงานประกันสังคม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเทคโนโลยีราชภัฏธนบุรี, ปทุมธานี.*
- Bayraktaroğlu, S., & Atay, E. (2016). *Stratejik İnsan Kaynaklari Yonetimi. [Strategic HRM]. Istanbul, Turkey: Beta.*
- Beadles II, N. A., Lowery, C. M., & Johns, K. (2005). The impact of human resource information systems: An exploratory study in the public sector. *Communications of the IIMA, 5(4), 6.*



Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and end user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(13), 319-340.

https://www.researchgate.net/publication/200085965_Perceived_Usefulness_Perceived_Ease_of_Use_and_User_Acceptance_of_Information_Technology

Hsiao, Chun Hua & Yang, Chyan. (2011). The intellectual development of the technology acceptance model: A co-citation analysis. *International Journal of Information Management*, Elsevier, 31(2), 128-136.

Laudon, K.C. and Laudon, J.P. (2007) *Management information systems: Managing the digital firm* (9th ed). Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, 145-278.

Rogers. (1983). *Diffusion of Innovations* (3rd ed). New York: The Free Press

Tansley, C. & Watson, T. (2000). Strategic exchange in the development of Human Resource Information Systems (HRIS). *New technology, Work and employment*, 15, 108-122.

เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641132>