

ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ :
การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

นางสาวอรรวรรณ สุขยานี

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย : ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบ
การยอมรับเทคโนโลยี

ชื่อผู้เขียน : นางสาวอรรณ สุขยานี
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ลือนาม

ปีพุทธศักราช : 2558

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการยอมรับการใช้งานและหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข โดยการประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 275 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจคน แบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนใช้การสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2558 อยู่ในระดับมากและมากที่สุดใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 41.1 และร้อยละ 38.5 ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะได้มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยความสมัครใจในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการสำรวจด้านความสมัครใจและทัศนคติพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ด้านความ

เชื่อมั่นในระบบ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54

ผลจากการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าโมเดลที่ปรับแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ (0.071) และพบว่านโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางตรงมากกว่าทางอ้อม (-0.010) ส่วนปัจจัยภายนอกที่เหลืออีก 4 ตัว คือความเชื่อมั่นในระบบและความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี และความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางอ้อม โดยประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและผ่านความยากง่ายในการใช้งาน (0.033) และยังมี ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (0.063) ส่วนความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (-0.011) ในขณะที่ความเชื่อมั่นในระบบ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (-0.006)

สำหรับปัจจัยภายในพบว่า การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากกว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (0.188 และ 0.098 ตามลำดับ) และถ้าพิจารณาในรายละเอียดยังพบอีกว่าอิทธิพลของการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้ระบบนั้นส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรง (0.159) ส่วนน้อย (0.029) ที่เป็นอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน มากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ (0.071)

และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดคือ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ (0.063) รองลงมา คือ นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ (0.009)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และกำลังใจจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ลีอนาม ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในทุกขั้นตอน รวมทั้งช่วยตรวจสอบแก้ไขด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ได้ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจกับผู้วิจัย และขอขอบพระคุณที่ น้อง เพื่อน ตัวแทนหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความกรุณาเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเก็บแบบสอบถามให้ผู้วิจัย อีกทั้งขอขอบพระคุณบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักวิจัยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัยมา ณ ที่นี้ด้วย

อรรณ สุขยานี

พฤษภาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตและวิธีการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.3 รายละเอียดของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	12
2.4 ขอบเขตของการทำงานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัย	20
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	20
3.2 สมมุติฐานการวิจัย	22
3.3 นิยามปฏิบัติการ	22
3.4 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	23
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	27
3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	28

3.7	การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	29
3.8	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.9	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4	ผลการศึกษา	32
4.1	ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.2	ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	34
4.3	ระดับของประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง	39
4.4	ระดับความสมัครใจในการใช้ระบบสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง	40
4.5	ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี	42
4.6	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากร บุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบ การยอมรับเทคโนโลยี	50
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
5.1	สรุปผลการศึกษา	63
5.2	อภิปรายผลการศึกษา	77
5.3	ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	80
5.4	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม		88
ภาคผนวก		88
ภาคผนวก ก	หน้าจอร์บบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	89
ภาคผนวก ข	แบบสอบถาม	101

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงประเภทองค์ประกอบของการประเมินในแต่ละประเภทผู้บริหาร	16
2.2 แสดงประเภทองค์ประกอบของการประเมินในแต่ละประเภทของอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	17
3.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามหน่วยงาน	25
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามหน่วยงาน	26
3.3 ขนาดตัวอย่างของบุคลากรที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามกลุ่มที่สำรวจ	27
3.4 ตัวแปรและมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	27
3.5 ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เมื่อคำนวณด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในด้านต่าง ๆ	30
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
4.2 แสดงระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2558 ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	35
4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	36
4.4 แสดงระดับของประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง	39
4.5 แสดงระดับความพึงพอใจ ทักษะของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	41
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	42

4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึง ถึงความง่ายในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	44
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความ เชื่อมั่นในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	45
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความคาด หวังในผลสัมฤทธิ์ในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	46
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านนโยบาย ของสถาบันในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	48
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความ เข้าใจในเทคโนโลยี	49
4.12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลตามสมมติฐาน	54
4.13	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลที่ปรับแล้ว	57
4.14	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากร บุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับ เทคโนโลยี	59
5.1	THE MODIFIED SEM STUDY FRAME WORK	72
5.2	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	ตัวแบบดั้งเดิมของ TAM ที่เสนอโดย Fred7
2.2	การปรับปรุงของตัวแบบ TAM8
3.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)21
4.1	ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย)51
4.2	ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานของโมเดลที่ปรับแล้ว)56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารองค์กร เริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ สนับสนุนพันธกิจขององค์กร เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการดำเนินการขององค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์อยู่ทุกขณะ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง High Performance Organization (HPO) กล่าวคือ เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยดึงส่วนที่ดีที่สุดของคนมาใช้และรักษาคะแนนนั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด มีโครงสร้างเหมาะสม คล่องตัว มีกระบวนการ คน และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกัน จะเห็นได้ว่าการจะก้าวไปสู่การเป็น HPO นั้น ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลได้เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น เพราะผู้บริหารในปัจจุบันต่างตระหนักถึงความจำเป็นในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การวางแผนให้เหมาะสมกับงาน การรักษา และการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งล้วนเป็นกิจกรรมของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องแข่งขันในตลาดของการศึกษา โดยสถาบันมุ่งพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม มีการจัดการในการพัฒนาสถาบันในทุก ๆ ด้าน และสร้างไว้ซึ่งการเป็นสถาบันชั้นนำในด้านการพัฒนบริหารศาสตร์ โดยสถาบันได้รับการที่ก่อตั้งโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงสนพระทัยในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นพิเศษ เมื่อราว พ.ศ. 2503 ได้ทรงปรารภกับ นายเดวิด รอกกีเฟลเลอร์ ถึงเรื่องที่จะปรับปรุงการสถิติของชาติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ และในที่สุดได้มีการจัดทำโครงการเสนอรัฐบาล โดยให้ตั้ง Graduate Institute of Development Administration (GIDA) ขึ้น ต่อมารัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาจัดตั้งสถาบันสอนวิชาการบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ โดยได้นำ

โครงการ GIDA ของด็อกเตอร์ สเตซี เมย์ มาศึกษา และได้เสนอมติของที่ประชุมคณะกรรมการต่อคณะรัฐมนตรีว่าควรจะต้องตั้ง สถาบันพัฒนาการบริหาร (Institute of Development Administration) ดำเนินการสอนในชั้นปริญญาโทและเอก การศึกษาฝึกอบรม และการวิจัย ต่อมาจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) (<http://www.nida.ac.th>)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้เห็นถึงความสำคัญในด้านการพัฒนาการศึกษา จึงได้กำหนดเป้าหมายสูงสุดในแผนยุทธศาสตร์ คือการพัฒนาสถาบันสู่ความเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำของโลก (World Class University) โดยมีกระบวนการภายใน (Internal Process) 3 ด้าน คือ 1) Academic Excellence 2) Management Excellence และ 3) Service Excellence การที่สถาบันจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านสนับสนุน โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ดังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของสถาบันให้มีขีดความสามารถสูง สถาบันจึงได้นำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (NIDA Human Resource Information System : NIDA HRIS) มาใช้ในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำระบบที่รวบรวม เชื่อมโยง ตรวจสอบ สถานะ ติดตาม และรายงานผลสารสนเทศด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรของสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่ ภาระงานทางวิชาการ สมรรถนะบุคลากรและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สามารถเรียกใช้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งระบบดังกล่าวในระยะที่ 1 ได้จัดทำแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2557 พร้อมทั้งมีการจัดอบรมให้แก่บุคลากรของสถาบันในทุกกระบวนการ ซึ่งมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่จัดทำจนถึงปี พ.ศ. 2558

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จะไม่มีประสิทธิภาพเลย หากบุคลากรผู้ใช้งานไม่เห็นความสำคัญและใช้ประโยชน์จากระบบอย่างเต็มความสามารถ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเจ้าของระบบ คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ดูแลระบบ คือ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง รวมไปถึงเพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาระบบสารสนเทศอื่น ๆ ของสถาบันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของบุคลากรสถาบันในการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการยอมรับการใช้งานและหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข

1.3 ขอบเขตและวิธีการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่องความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำตัวแบบด้านการยอมรับเทคโนโลยีหรือ TAM 2 ที่ Venkates and Davis ปรับปรุงจากตัวแบบเดิม ของโมเดลที่ Fred (1989) พัฒนาขึ้นและประยุกต์ใช้ร่วมกับกรอบวิจัยของ Hu, Clark and Ma (2003) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย

- 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ นโยบายของสถาบัน ความเชื่อมั่นในระบบ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์และความเข้าใจในเทคโนโลยี
- 2) ตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) ได้แก่ การรับรู้ถึงความยากง่าย และการรับรู้ถึงประโยชน์
- 3) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้หรือเคยเข้ารับการอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 275 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.4.2สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารและกำหนดนโยบายการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.4.3สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำตัวแบบด้านการยอมรับเทคโนโลยี หรือ TAM ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 รายละเอียดของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.1 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

การยอมรับเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งเทคโนโลยีหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จปัจจัยหลักคือ ความเต็มใจ และการยอมรับการใช้งานจากผู้ใช้งานนั่นเอง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี (Conception of Adoption Theory or Adoption Intentions) ได้มีการศึกษาไว้มากมาย ตั้งแต่แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ อาทิ

Hogarth (1991) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาทฤษฎีที่สามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของผู้บริโภคได้ คือ การพิจารณาประเด็นความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยีของผู้บริโภค

ไพบุลย์ สุทธิสุภา (2553: 13) ได้ให้ข้อมูลว่ากระบวนการตัดสินใจจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมเป็นกระบวนการทางจิตที่เกิดขึ้นตั้งแต่บุคคลได้รู้จักนวัตกรรมนั้นเป็นครั้งแรกจนถึงขั้นตัดสินใจ

บุญสม วราเอกศิริ (2539: 162) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใช้หลังจากได้รับความรู้ แนวความคิด ความชำนาญ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และได้ยึดถือปฏิบัติตาม

จะเห็นได้ว่า กระบวนการยอมรับเป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคน ซึ่งการยอมรับคือการที่ผู้ใช้งานได้รับความรู้ แนวคิด นวัตกรรมหรือทฤษฎีใหม่ ๆ แล้วนำไปปฏิบัติตาม

นรินทร์ ชัยพัฒนพงศ์ และกมล งามสุข (2543: 57-58) กล่าวว่ากระบวนการการยอมรับมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นรับทราบ (Awareness Stage) เป็นการเริ่มต้นที่บุคคลได้รับทราบแนวคิดใหม่ ๆ หรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ
- 2) ขั้นสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเกิดความสนใจในนวัตกรรมนั้น จึงมีการแสวงหาข่าวสารและรายละเอียดเพิ่มเติม
- 3) ขั้นไตร่ตรองและขั้นประเมิน (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเกิดความสนใจในนวัตกรรมนั้น จนถึงระดับหนึ่ง มักจะไตร่ตรองหรือประเมิน โดยเทียบกับประสบการณ์หรือความรู้ของตนว่า นวัตกรรมนั้นเมื่อนำไปปฏิบัติจะให้ประโยชน์เพียงใด ทำให้เขาได้สิ่งที่ต้องการขึ้นบ้างไหม
- 4) ขั้นลองทำ (Trial Stage) โดยการลองทำตามนวัตกรรมนั้นว่าจะเกิดผลอย่างไร
- 5) ขั้นยอมรับหรือนำไปใช้ (Adoption) ขั้นนี้มักเกิดขึ้นหลังจากได้มีการลองทำและประสบผลดีเป็นที่ประจักษ์แล้ว จึงนำนวัตกรรมไปใช้

โดยการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Adoption and Innovation Theory) เรียกว่า กระบวนการยอมรับซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับ นำไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน (Roger and Shoemaker, 1978: 76)

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ หรือกิจกรรมของบุคคลนั้น ยังไม่มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับเนื้อหา หรือคุณประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความอยากรู้นั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 สนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจ หารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติม จะทำให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ และค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคม หรือประสบการณ์เก่า ๆ ของบุคคลนั้น

ขั้นที่ 3 ประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่จะได้ไตร่ตรองถึงประโยชน์ในการลองใช้วิธีการหรือวิทยาการใหม่ ๆ ดีหรือไม่ เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ โดยบุคคลนั้นมักจะคิดว่าการใช้วิทยาใหม่ ๆ เป็นการเสี่ยงทำให้ไม่แน่ใจถึงผลที่จะได้รับ ในขั้นนี้จึง

เป็นการสร้างแรงเสริม (Reinforcement) เพื่อให้เกิดความมั่นใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจเพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อนวัตกรรมมีคุณค่าและมีประโยชน์

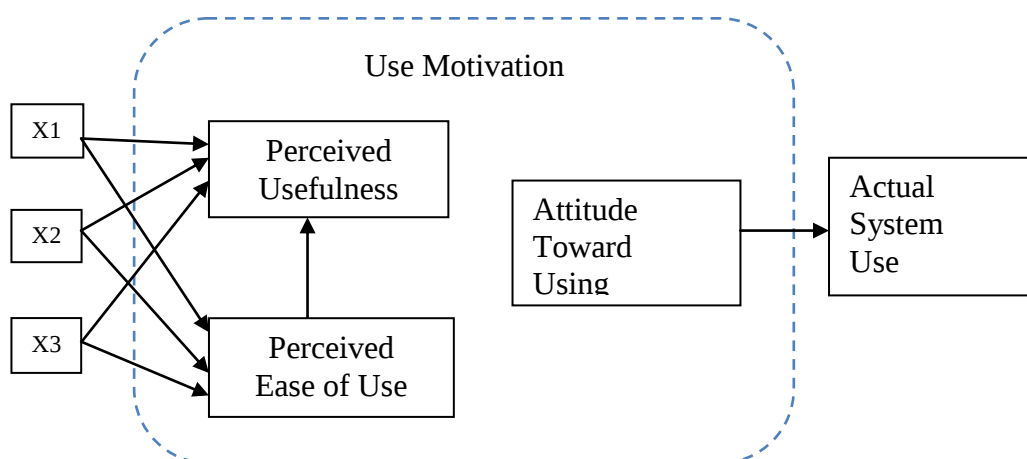
ขั้นที่ 4 ทดลอง (Trial Stage) เป็นขั้นที่ใช้วิทยาการใหม่ ๆ นั้น กับสถานการณ์ตนเองเป็นการทดลองบางส่วนก่อนเพื่อจะได้รู้ว่าผลลัพธ์และ ประโยชน์ที่จะได้รับว่าดีจริงอย่างที่คิดไว้ในขั้นประเมิน ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลรับวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่ หลังจากได้ทดลองปฏิบัติและเห็นประโยชน์แล้วยอมรับนวัตกรรมเหล่านั้น

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) เป็นตัวแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดที่มีการนำมาใช้ในการศึกษาถึงความตั้งใจใช้ระบบของผู้ใช้งานโดยตัวแบบดังกล่าวได้มีการนำเสนอในครั้งแรกโดย Fred (1989) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกขณะศึกษาที่ MIT Sloan of Management โดยเขาได้เสนอว่าการใช้ระบบคือการตอบสนองที่สามารถอธิบายหรือทำนายโดยแรงจูงใจของผู้ใช้ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงจากการกระทำภายนอกประกอบด้วยคุณลักษณะของระบบที่เกิดขึ้นจริงและความสามารถของระบบ โดยจากแบบแผนดังกล่าว Fred ได้ทำการศึกษางานวิจัยของ Ajzen and Fishbein (1975) ผู้คิดค้นทฤษฎีการกระทำเชิงเหตุผล ซึ่งจากการศึกษา Fred ได้เสนอตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยีในครั้งแรก ดังแสดงในภาพที่

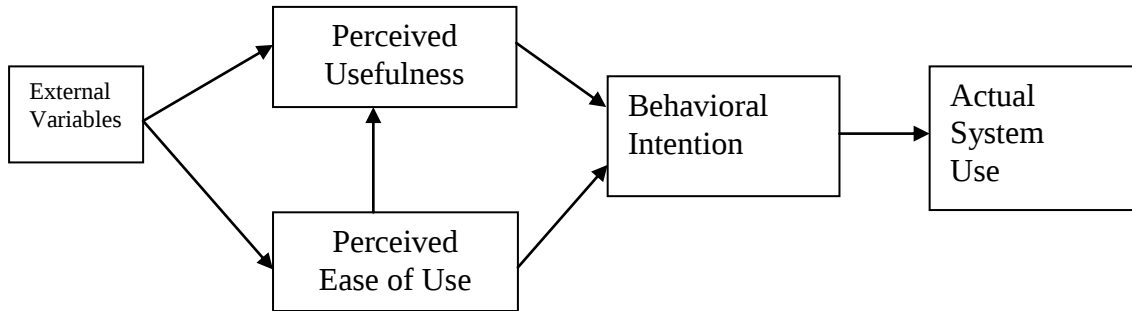
2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบดั้งเดิมของ TAM ที่เสนอโดย Fred

ที่มา: Fred (1986: 24 อ้างถึงใน ณัฐพร ทองศรี, 2555).

Fred เสนอว่าแรงจูงใจของผู้ใช้สามารถอธิบายด้วยปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ความง่ายต่อการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ และทัศนคติที่มีต่อการใช้ระบบ โดยต่อมาเขาได้ศึกษาปรับปรุงโมเดลโดยเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ แก้ไขความสัมพันธ์มาเรื่อย ๆ จนได้ตัวแบบที่มีการปรับปรุงเพื่อให้มีความกระชับยิ่งขึ้น จนได้ตัวแบบที่ปรับปรุงครั้งสุดท้าย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การปรับปรุงของตัวแบบ TAM

ที่มา: Fred (1989).

จากภาพการศึกษาหาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลโดยตรงกับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน การที่ผู้ใช้งานจะให้การยอมรับเทคโนโลยีนั้น เกิดจากเหตุผลเพียงไม่มาก คือ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้นั้น ต้องออกแบบมาเพื่อผู้ใช้งาน และการใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้นง่าย หรือยาก แม้ว่าการใช้งานที่ยาก จะทำให้การยอมรับในด้านของประโยชน์ลดน้อยลงได้ แต่เทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายก็ไม่สามารถทดแทนความไม่มีประโยชน์ของเทคโนโลยีได้ จึงทำให้เห็นได้ว่าการรับรู้ถึงประโยชน์มีความสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการออกแบบระบบ และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน และเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการออกแบบระบบให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของแบบจำลอง TAM ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งนอกจาก Fred (1989) แล้วคณะผู้วิจัยอื่น ๆ ต่างก็ให้คำนิยามของปัจจัยต่าง ๆ ไว้เป็นแนวทางเดียวกัน คือ

1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) หมายถึง ระดับของผู้ใช้งานที่เชื่อว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในงานของตน ซึ่งคณะผู้วิจัยส่วนใหญ่ให้สรุปว่าการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับเทคโนโลยีผู้ใช้งาน

2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) หมายถึงระดับซึ่งผู้ใช้งานเชื่อว่าเทคโนโลยีที่ใช้จะต้องมีความง่ายในการใช้งาน สามารถใช้งานได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม ซึ่งการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน และมีการศึกษาจำนวนมาก พบว่าการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ และยังมีงานวิจัยบางชิ้น พบว่าการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการใช้งานของผู้ใช้อีกด้วย (Fred, 1989; Pikkariainen et al., 2004; Rigopoulos and Askounis, 2007; Parveen & Sulaiman, 2008)

3) ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using) หมายถึง ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ เช่น รู้สึกสนใจที่จะใช้งาน รู้ว่าระบบนั้น ๆ ดีหรือไม่ดี รู้สึกชอบหรือไม่ชอบระบบนั้น ๆ ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Fred, 1989; Parveen & Sulaiman, 2008)

4) พฤติกรรมของผู้ใช้งาน (Behavioral Intention) หมายถึง พฤติกรรมของลูกค้ำที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี และทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี แต่ Rigopoulos and Askounis (2007) พบว่าพฤติกรรมของผู้ใช้งานในการศึกษาของเขาได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้ใช้งานจะส่งผลโดยตรงต่อการใช้งานที่แท้จริงของผู้ใช้งาน

ซึ่งนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่าการใช้แบบจำลอง TAM ในการวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ก็มีการใช้ปัจจัยหรือได้ผลของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ต่างออกไปอีกด้วย

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณทิพา แอดำ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงพลังงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยทุกระดับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักปลัดกระทรวงพลังงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและให้บริการอยู่เสมอ

ดังนั้น ข้าราชการของสำนักงานจึงมีบทบาทและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี สาเหตุมาจากสถานที่และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ของข้าราชการมีความพร้อมในทุกส่วนงาน

เอกพงษ์ ภักดีสมัย (2553) ได้ศึกษาถึงการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบประมวลราคาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในบริษัทประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และผู้ขายวัตถุดิบ จำนวน 105 คน พบว่าปัจจัยที่ผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการใช้งาน และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน โดยปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจอยู่ในระดับมาก เพราะจะทำให้ผู้ใช้งานระบบเกิดความตระหนักหรือรับรู้ถึงวิธีการทำงานและความหลากหลายในการใช้งานของระบบ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้งานระบบได้ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีเนื่องจากหากระบบมีความง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน จะทำให้ไม่เพิ่มภาระในการทำงานโดยเมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าทั้งของกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทที่ศึกษาและกลุ่มพนักงานของบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความไม่ซับซ้อนจึงส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบดังกล่าว

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในมุมมองของผู้ใช้งานระบบ คือปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการใช้งานระบบ และปัจจัยด้านคุณภาพในการเชื่อมต่อระบบ ทั้งนี้เนื่องจากระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่เชื่อมต่อกับระบบเดิมซึ่งมีเพียงกระบวนการทำงานแบบใหม่เพิ่มขึ้นมา ผู้ใช้งานจึงยึดติดกับระบบเดิมเลยยังไม่มี ความสนใจถึงการรับรู้ถึงประโยชน์ ความปลอดภัย หรือคุณภาพของการเชื่อมต่อกับระบบ

Becta ICT Research (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2554) ศึกษาผลการใช้งานแท็บเล็ตพีซีประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 12 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2004-2005 ซึ่งมีผลการศึกษาค้นคว้าหลายประการที่ควรพิจารณาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับบริบทด้านการศึกษาของไทย โดยสามารถสรุปผลลัพธ์สำคัญจากการศึกษาดังกล่าว ได้ดังนี้

การใช้แท็บเล็ตพีซี โดยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีแท็บเล็ตพีซีเป็นของตนเองอย่างทั่วถึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่าการใช้แท็บเล็ตพีซีช่วยเพิ่มแรงจูงใจของผู้เรียนและมีผลกระทบในทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งสนับสนุนให้

เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เกิดการค้นคว้าและการเข้าถึงองค์ความรู้นอกห้องเรียนอย่างกว้างขวาง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน

สำหรับในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนนั้น พบว่า การใช้แท็บเล็ตพีซีนั้น ช่วยส่งเสริมให้มีใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอนที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนประกอบมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การสร้างให้เกิดผลสำเร็จดังกล่าวนั้นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนและการจัดการด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้มีเครือข่ายสื่อสารแบบไร้สาย (Wireless Network) และเครื่องฉายภาพแบบไร้สาย (Wireless Data Projector) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถสร้างให้เกิดประโยชน์การใช้งานสูงสุด รวมทั้งควรจัดให้มีการวางแผนจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งท้ายที่สุดจะพบว่าการใช้แท็บเล็ตพีซีนั้น จะสามารถสร้างให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลายและมีความคุ้มค่ามากกว่าการใช้คอมพิวเตอร์เดสก์ท็อปและแล็ปท็อปประกอบการเรียนการสอนที่มีใช้งานกันอยู่ในสถานศึกษาโดยทั่วไป

ท้ายที่สุดผลการศึกษาดังกล่าว ยังได้เน้นย้ำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความกระตือรือร้นและมีเวลาที่เพียงพอที่จะได้ทดลองและสร้างแนวทาง นวัตกรรมการใช้งานของตนเอง ซึ่งเป็นมูลเหตุสำคัญของการสร้างให้การเรียนการสอนโดยใช้แท็บเล็ต พีซีสนับสนุนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ฉัฐพร ทองศรี (2555) ได้ศึกษาถึงความตั้งใจใช้แท็บเล็ตของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 340 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ตประกอบการสอนของครูผู้สอนแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ต ส่วนปัจจัยภายในตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่มีผลต่อความตั้งใจคือการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ต โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ตของครูผู้สอนปรากฏว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความตั้งใจของครูผู้สอน คือ อิทธิพลทางสังคม ส่วนความสนใจเทคโนโลยีใหม่และความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตมีอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียว โดยความสนใจเทคโนโลยีใหม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างแท็บเล็ตกับเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ ในภาพรวมพบว่าปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจมากที่สุด คือ อิทธิพลทางสังคม ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล เพื่อนร่วมงาน และสภาพลักษณ์ทางสังคม

นวัตน์ มินุชนารถ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับระบบจัดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติ โดยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ จำนวน 120 คน พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีผลต่อความคิดในการยอมรับและการรับรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้ถึงความง่ายของระบบ และพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานของระบบ และสุดท้ายผลการศึกษาพบว่าระบบจัดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติเป็นระบบที่บังคับใช้งาน จึงไม่เกิดการยอมรับจากผู้ใช้เพราะทฤษฎี TAM เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ผลกับชาวต่างประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศประชาธิปไตย คนไทยชอบความอิสระ คัด ตัดสินใจเอง จึงไม่เกิดการยอมรับระบบจากการบังคับใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ งามชัยเดช (2543) ที่ศึกษาเรื่องการยอมรับการนำเอาระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการ

2.3 รายละเอียดของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้เริ่มพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (NIDA Human Resource Information System : NIDA HRIS) เพื่อสนับสนุน ยกระดับการปฏิบัติงาน และการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย งานด้านผลงานทางวิชาการความก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล แล้วเสร็จในปี 2557 ภายหลังได้มีการปรับปรุงระเบียบด้านภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงภาระงานทางของบุคลากรสายสนับสนุนที่จะมีในอนาคต ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานหนึ่งในระบบ HRIS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำระบบที่รวบรวม เชื่อมโยง ตรวจสอบสถานะ ติดตาม และรายงานผลสารสนเทศด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่ ภาระงานทางวิชาการ สมรรถนะบุคลากรและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สามารถเรียกใช้บริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เชื่อถือได้

เป้าหมายของระบบ HRIS ประกอบด้วย

1) มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย ระบบย่อย 4 ระบบ ได้แก่

- 1.1 ระบบภาระงานทางวิชาการ
- 1.2 ระบบสมรรถนะบุคลากรและการพัฒนา
- 1.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2) มีการเผยแพร่การใช้งานระบบดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการดูแล และใช้งานระบบ
- 3) มีคู่มือสำหรับการศึกษา และใช้งานระบบสำหรับผู้ใช้งาน

2.4 ขอบเขตของการทำงานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.4.1 ระบบภาระงานทางวิชาการ

1) สามารถกำหนดจำนวน ประเภทผลงานทางวิชาการของแต่ละตำแหน่ง และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม บันทึกข้อมูลและตรวจสอบ สามารถกำหนดเกณฑ์ตามเงื่อนไขเวลา ประเภทบุคลากรสายวิชาการ และหน่วยงาน เช่น (ตัวอย่างการบันทึกข้อมูลผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบ)

- (1) งานสอน
- (2) งานวิจัย
- (3) ตำรา/ หนังสือ
- (4) กรณีศึกษา (Case Study)
- (5) บทความทางวิชาการ
- (6) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

2) สามารถกำหนดภาระงานทางวิชาการเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระงานตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือได้รับการยกเว้น โดยสามารถกำหนดเป็นรายบุคคล

3) สามารถบันทึก และตรวจสอบรายการภาระงานทางวิชาการ โดยมีสถานะ เช่น

- (1) บันทึกใหม่
- (2) ตรวจสอบเบื้องต้น
- (3) อนุมัติ

4) สามารถรายงาน ภาระงานทางวิชาการ จำแนกรายบุคคล/คณะ/หน่วยงาน/ภาพรวมของสถาบัน ดังนี้

- (1) รายชื่อ/จำนวนรายการผลงานทางวิชาการแยกตามประเภท

- (2) รายชื่อ/จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่จะต้องรายงานภาระงานทางวิชาการตามระดับตำแหน่ง และสัดส่วนผลงานในแต่ละปี
- (3) รายชื่อ/จำนวน/สัดส่วนผู้ที่ผ่าน และไม่ผ่านภาระงานทางวิชาการ
- (4) รายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับยกเว้นภาระงานทางวิชาการโดยสามารถระบุได้ว่า ได้รับยกเว้นผลงานทางวิชาการ หรืองานสอน จำนวนกี่รายการ เป็นต้น
- (5) รายงานผลการปฏิบัติการทางวิชาการรายบุคคล

2.4.2 ระบบสมรรถนะบุคลากร และการพัฒนา

- 1) สามารถกำหนด และตั้งค่าคะแนนความคาดหวังของสมรรถนะบุคลากรแต่ละประเภท เช่น
 - (1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - (2) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency)
 - (3) สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)
- 2) สามารถประเมินสมรรถนะบุคลากรในระบบ โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 - (1) การประเมินสมรรถนะตนเอง
 - (2) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และหรือผู้ร่วมงาน และหรือผู้รับบริการ หรืออื่น ๆ
 - (3) ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานยืนยันผล
- 3) สามารถกำหนดกลุ่มผู้ประเมิน และค่าน้ำหนักคะแนนประเมินตามข้อ 5.2.2 ได้
- 4) สามารถบันทึก หรือเชื่อมโยงข้อมูลการอบรม/พัฒนา/ศึกษาดูงาน รายบุคคล (ข้อมูลการอบรมภายในสถาบันบางส่วนจากระบบติดตามการใช้ทรัพยากรและการเข้าร่วมกิจกรรม : ARTS)
- 5) สามารถรายงานผลการประเมินสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้
 - (1) คะแนนการประเมิน
 - (2) ช่องว่างสมรรถนะ (GAP) คะแนนความคาดหวัง-คะแนนประเมิน
 - (3) สมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้ (ผู้บังคับบัญชาแนะนำ)
- 6) สามารถรายงานแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ประกอบด้วยรายละเอียด เช่น
 - (1) ผลการประเมินสมรรถนะ
 - (2) สมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้

- (3) วิธีการพัฒนา
 - (4) ช่วงเวลาที่จะพัฒนา
 - (5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ
 - (6) ผลการพัฒนา
- 7) สามารถรายงานสรุปประวัติการอบรม/พัฒนา/ศึกษาดูงาน

2.4.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) ประเภทผู้บริหาร สามารถกำหนดองค์ประกอบของการประเมินในแต่ละประเภทผู้บริหาร ดังแสดงตัวอย่างในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 แสดงประเภทองค์ประกอบของการประเมินในแต่ละประเภทผู้บริหาร

กรณี	องค์ประกอบ	
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
รองอธิการบดี	1) ระดับความสำเร็จของงานตามพันธกิจ 2) ระดับความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของสถาบัน	3) การกำกับและติดตามภารกิจประจำตามที่ได้รับมอบหมาย
ผู้ช่วยอธิการบดี	1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ	3) การบริการทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล 4) พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ/สำนักและสถาบัน
คณบดี	1) การพัฒนาการเรียนการสอน 2) การส่งเสริมงานวิจัยและการประชุมวิชาการ	3) การบริหารงานทั่วไป
ผู้อำนวยการสำนัก	1) ระดับความสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2) การประชุมวิชาการ/การจัดโครงการบริการวิชาการ	3) การบริหารงานทั่วไป
รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก	1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ	3) การบริการทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล 4) พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ/ สำนักและสถาบัน

2) อาจารย์ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร สามารถกำหนดองค์ประกอบของการประเมิน ดังแสดงตัวอย่างในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 แสดงประเภทองค์ประกอบของการประเมินในแต่ละประเภทของอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

กรณี	องค์ประกอบ	
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการ
อาจารย์ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร	1) ผลการปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ	2) การบริการทางวิชาการ ที่แสดงถึงสรรณะส่วนบุคคล 3) พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ คณะ/สำนักและสถาบัน

3) สายสนับสนุน

สามารถกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำปี (KPI) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท เช่น 1) KPI งานตามยุทธศาสตร์ 2) KPI งานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) KPI ผลงานเชิงพัฒนา KPI ทั้ง 3 ส่วนประกอบด้วยรายการย่อย ดังนี้

- (1) ตัวชี้วัด (KPI)
- (2) เป้าหมายการดำเนินงาน (เป้าหมาย KPI)
- (3) คะแนนเต็ม
- (4) การบรรลุเป้าหมาย
- (5) คะแนนที่ได้
- 4) สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 - (1) การประเมินตนเอง
 - (2) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
 - (3) ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานยืนยันผล
- 5) สามารถกำหนดกลุ่มผู้ประเมิน และค่าน้ำหนักคะแนนประเมินตามข้อ 5.3.2

6) สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานคำนวณคะแนนจาก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์สถาบัน/หน่วยงาน
- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- คะแนนการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 2 ผลงานเชิงพัฒนา

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะ (คะแนนจากระบบสมรรถนะ)

** บุคลากรแต่ละประเภทจะมีสัดส่วน ข้อกำหนดในการคำนวณคะแนนที่แตกต่างกัน

7) สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์สถาบัน/หน่วยงาน
- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- คะแนนการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 ผลงานเชิงพัฒนา

ส่วนที่ 4 การประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ 5 ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

ส่วนที่ 6 สรุปผลการประเมิน

ส่วนที่ 7 แผนพัฒนารายบุคคล

8) รายงานอื่น ๆ ไม่น้อยกว่า 10 รายงาน

9) สามารถเลือกผลงานทางวิชาการมานับเป็นผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลเลื่อนเงินเดือน

10) สามารถออกรายงานผลงานทางวิชาการมานับเป็นผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลเลื่อนเงินเดือน

2.4.4 ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

- 1) สามารถแจ้งเดือนผู้ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ
- 2) สามารถรายงานผู้ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ

สูงขึ้น

- 3) สามารถบันทึกข้อมูล และเลือกผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่ง
- 4) สามารถบันทึกผลความก้าวหน้าในการขอตำแหน่ง เพื่อกำกับและติดตามผลการดำเนินงานได้
- 5) สามารถรายงานสถานะความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ณ ปัจจุบันได้
- 6) ผู้ขอตำแหน่งสามารถเรียกดูผลความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งได้

บทที่ 3

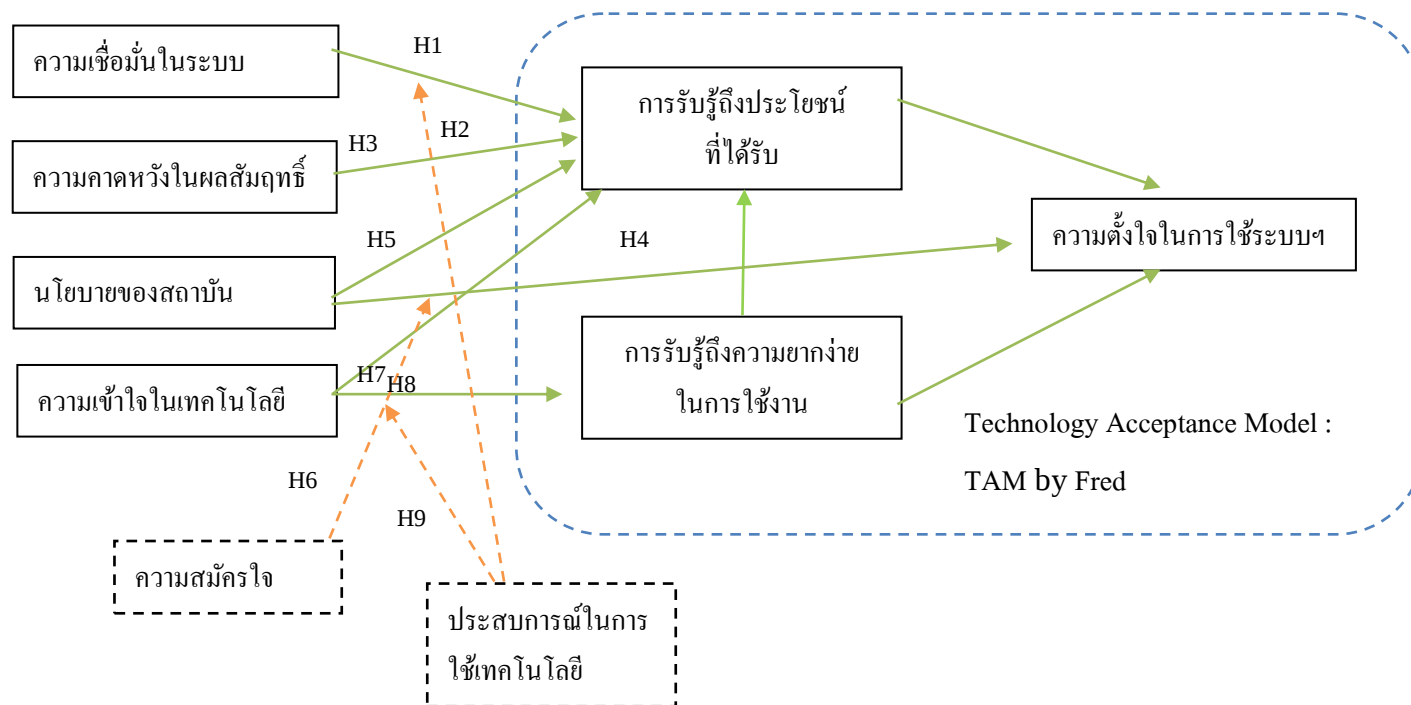
กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
- 3.2 สมมติฐานการวิจัย
- 3.3 นิยามปฏิบัติการ
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.7 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.8 วิธีการเก็บรวบรวม
- 3.9 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง ความตั้งใจ ในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา (Conceptual Framework) ดังภาพ



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

3.2 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 (H1) ความเชื่อมั่นในระบบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมุติฐานที่ 2 (H2) ผลกระทบความเชื่อมั่นในระบบต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี

สมมุติฐานที่ 3 (H3) ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมุติฐานที่ 4 (H4) นโยบายของสถาบันที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ

สมมุติฐานที่ 5 (H5) นโยบายของสถาบันที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมุติฐานที่ 6 (H6) ผลกระทบนโยบายของสถาบันต่อความตั้งใจในการใช้ระบบจะถูกกำกับโดยความสมัครใจ

สมมุติฐานที่ 7 (H7) ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน

สมมุติฐานที่ 8 (H8) ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมุติฐานที่ 9 (H9) ผลกระทบความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี

3.3 นิยามปฏิบัติการ

ความตั้งใจ หมายถึง ความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานในปีงบประมาณ 2558

ความสมัครใจและทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นต่อระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ความสำคัญของระบบ ประโยชน์ของระบบ ความสะดวกหรือร้อนที่จะศึกษาและความพึงพอใจในระบบ

การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ทัศนคติที่มีเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การนำระบบมาใช้จะช่วยในการประเมิณผลงานของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส เทียบตรงมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยให้เกิดการพัฒนา

สมรรถนะของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยในการประเมินภาระงานสอนของอาจารย์ให้มีความสะดวกและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน หมายถึง ทศนคติที่เกี่ยวกับความยากง่ายในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การใช้งานระบบเป็นเรื่องที่ง่าย ไม่ซับซ้อน สามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ ประกอบกับการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบและเจ้าของระบบ โดยความยากง่ายในการใช้งานเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ

ความเชื่อมั่นในระบบ หมายถึง การยอมรับและเชื่อถือข้อมูลจากระบบ รวมทั้งการทำงานของระบบทั้ง ด้านเครือข่ายของสถาบัน และตัวระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมของข้อมูล ความมีเสถียรภาพและความปลอดภัยของระบบ

นโยบายของสถาบัน หมายถึง การที่ผู้ใช้งานระบบได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากสถาบัน อันได้แก่ การกำหนดนโยบายและการกระตุ้นส่งเสริมจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน การให้เวลาในการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการจัดอบรมสัมมนาในการใช้งานระบบ

ความเข้าใจในเทคโนโลยี หมายถึง การมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศอื่น ๆ ของสถาบัน รวมไปถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ตต่าง ๆ ด้วย

3.4 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจคน แบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน โดยแต่ละขั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กำหนดจำนวนผู้ใช้งานระบบใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 876 คน โดยใช้สูตรของ Yamane's ในระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อน 0.05) นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร ได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

โดยที่ $e =$: ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในที่นี้กำหนดที่ 0.05

$N =$: จำนวนประชากร

$n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{876}{1+876(0.05)^2} \\ &= 275 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร จำนวน 300 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 275 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นจำนวนทั้งสิ้น 275 คน

ขั้นตอนที่ 2 ได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอนกำหนดขนาด (Stratified two-stage Random Sampling) แบ่งตามหน่วยงาน เป็น 11 คณะ 4 สำนัก 1 สำนักงานอธิการบดี และใช้การคำนวณโดยการกำหนดอัตราส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงานเทียบกับจำนวนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้จำนวนประชากรโดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามหน่วยงาน

ชั้นภูมิที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่ ใช้ระบบ HRIS ทั้งหมด (คน)	ร้อยละ
1	คณะรัฐประศาสนศาสตร์	89	10.16
2	คณะบริหารธุรกิจ	49	5.60
3	คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	43	4.91
4	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	32	3.65
5	คณะสถิติประยุกต์	48	5.49
6	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	44	5.02
7	คณะการจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ	25	2.85
8	คณะนิติศาสตร์	20	2.28
9	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	16	1.83
10	คณะภาษาและการสื่อสาร	38	4.34
11	วิทยาลัยนานาชาติ	6	0.68
12	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	32	3.65
13	สำนักสิริพัฒนา	27	3.08
14	สำนักวิจัย	29	3.31
15	สำนักบรรณสารการพัฒนา	60	6.85
16	สำนักงานอธิการบดี	318	36.30
รวม		876	100

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามหน่วยงาน

ชั้นภูมิที่	หน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากร ตามหน่วยงาน เทียบกับบุคลากร ทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างแยกตาม หน่วยงาน (คน)
1	คณะรัฐประศาสนศาสตร์	10.16	28
2	คณะบริหารธุรกิจ	5.60	15
3	คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.91	13
4	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	10
5	คณะสถิติประยุกต์	5.49	15
6	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	5.02	14
7	คณะกรรมการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ	2.85	8
8	คณะนิติศาสตร์	2.28	6
9	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	1.83	5
10	คณะภาษาและการสื่อสาร	4.34	12
11	วิทยาลัยนานาชาติ	0.68	2
12	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.65	10
13	สำนักสิริพัฒนา	3.08	9
14	สำนักวิจัย	3.31	9
15	สำนักบรรณสารการพัฒนา	6.85	19
16	สำนักงานอธิการบดี	36.30	100
รวม		100	275

ตาราง 3.3 ขนาดตัวอย่างของบุคลากรที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแยกตามกลุ่มที่สำรวจ

ชั้นภูมิที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบ HRIS ทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
1	คณะ/วิทยาลัย	410	128
2	สำนัก	148	47
3	สำนักงานอธิการบดี	318	100
รวม		876	275

3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรและมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ตัวแปรและมาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	มาตรวัด
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เพศ	นามบัญญัติ
อายุ	เรียงลำดับ
ระดับการศึกษา	นามบัญญัติ
ตำแหน่ง	นามบัญญัติ
สังกัด	นามบัญญัติ
ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ความตั้งใจในการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2558	นามบัญญัติ
ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	อันตรภาคชั้น

ตาราง 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	มาตรวัด
ความสนใจ ทศนคติของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ความสนใจและทัศนคติของผู้ใช้ระบบต่อระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	อันตรภาคชั้น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	
การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	อันตรภาคชั้น
การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน	อันตรภาคชั้น
ความเชื่อมั่นในระบบ	อันตรภาคชั้น
ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์	อันตรภาคชั้น
นโยบายของสถาบัน	อันตรภาคชั้น
ความเข้าใจในเทคโนโลยี	อันตรภาคชั้น

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้ระบบ ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 ข้อ โดยแต่ละข้อมีลักษณะการตอบเป็นแบบประเมินค่าลิเคอร์ท 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสนใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ข้อ โดยแต่ละข้อมีลักษณะการตอบเป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ท 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 27 ข้อ โดยแต่ละข้อมีลักษณะการตอบเป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ต์ 5 ตัวเลือก

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการหาระดับความตั้งใจและปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แบบสอบถาม เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดระเบียบและลงรหัส (Coding Sheet) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS Statistical Package for Social Sciences) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล และนำผลจากการประมวลผลมาวิเคราะห์ และเสนอเป็นผลการวิจัย โดยแบบสอบถามตอนที่ 3-5 มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
เฉย ๆ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

นำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประมาณค่าของเบสท์ (Best 1978, 169-175) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-2.33	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.34-3.67	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.68-5.00	หมายถึง	ระดับมาก

3.7 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.7.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้ดูแลระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและฟังก์ชันการใช้งานของระบบให้มีความสอดคล้องกัน จากนั้นนำแบบสอบถามไปเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3.7.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยวิธีการคำนวณสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยหาค่าความน่าเชื่อถือมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ พบว่าค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังตาราง 3.5

ตาราง 3.5 ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เมื่อคำนวณด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	ความน่าเชื่อถือ
ความสนใจและทัศนคติของผู้ใช้ระบบต่อระบบสารสนเทศ	0.879
การบริหารทรัพยากรบุคคล	
การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	0.823
การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน	0.775
ความเชื่อมั่นในระบบ	0.859
ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์	0.886
นโยบายของสถาบัน	0.844
ความเข้าใจในเทคโนโลยี	0.792

3.8 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้า ทฤษฎี และวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลของระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ ในส่วนของข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร คือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ ทำการเก็บรวบรวมตั้งแต่เดือนมกราคม-มีนาคม 2558 และเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา จึงทำ การคัดเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.9 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยจะแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS และใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้เพื่อให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐานกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของตัวแปร

บทที่ 4

ผลการศึกษา

บทนี้นำเสนอผลการศึกษา เรื่อง ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งมีหัวข้อของการนำเสนอ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 4.3 ระดับของประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.4 ระดับความสนใจในการใช้ระบบสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.5 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

4.1 ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของปัจจัยพื้นฐาน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และสังกัดหรือหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน รายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวได้นำเสนอไว้ในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

n = 275

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	68	24.7
1.2 หญิง	206	24.7
1.3 ไม่ระบุ	1	0.4
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	61	22.2
2.2 31-40 ปี	113	41.1
2.3 41-50 ปี	72	26.2
2.4 50 ปี ขึ้นไป	29	10.5
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	7.3
3.2 ปริญญาตรี	127	46.2
3.3 ปริญญาโท	124	45.1
3.4 ปริญญาเอก	1	1.1
4. ตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน		
4.1 คณาจารย์	6	2.2
4.2 ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน	38	13.8
4.3 นักวิชาการ/นักวิเคราะห์	82	29.8
4.4 บุคลากรสายงานบริหารและธุรการ	107	38.9
4.5 อื่นๆ	42	15.3
5. สังกัด		
5.1 คณะ/วิทยาลัย	137	49.8
5.2 สำนัก/ศูนย์	51	18.5
5.3 สำนักงานอธิการบดี	83	30.2
5.4 ไม่ระบุ	4	1.5
รวม	275	100

จากตาราง 4.1 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 74.9 และเพศชาย ร้อยละ 24.7 ด้านอายุ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.1 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.2 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 22.2 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 10.5 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในอัตราใกล้เคียงกัน โดยปริญญาตรี ร้อยละ 46.2 ปริญญาโท ร้อยละ 45.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3 ปริญญาเอก ร้อยละ 1.1 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.4 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายบริหารและธุรการมากที่สุดคือ ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ นักวิชาการ และนักวิเคราะห์ ร้อยละ 29.8 ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ร้อยละ 13.8 คณาจารย์ ร้อยละ 2.2 และอื่น ๆ ร้อยละ 15.3 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.8 สังกัดคณะ/วิทยาลัย รองลงมาคือ สำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 30.2 สำนัก/ศูนย์ ร้อยละ 18.5 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.5

กล่าวโดยสรุปคือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงเกือบครึ่งมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษา คือ ปริญญาตรี และปริญญาโทใกล้เคียงกัน ดำรงตำแหน่งบุคลากรสายบริหารและธุรการเป็นส่วนใหญ่ โดยสังกัดคณะ/วิทยาลัย จำนวนครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การศึกษานี้ได้สอบถามถึงระดับความตั้งใจของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยให้ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2558 โดยมีลำดับความตั้งใจใช้ระบบมากที่สุด ตั้งใจระดับมาก ตั้งใจระดับปานกลาง ตั้งใจระดับน้อย และตั้งใจในระดับน้อยที่สุด โดยจากการศึกษาพบรายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวตามตาราง 4.2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.2 แสดงระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ปีงบประมาณ 2558 ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

n = 275

ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ความตั้งใจน้อยที่สุด	5	1.8
ความตั้งใจน้อย	11	4.0
ความตั้งใจปานกลาง	40	14.5
ความตั้งใจมาก	113	41.1
ความตั้งใจมากที่สุด	106	38.5
	275	100

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 275 คน มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ปีงบประมาณ 2558 อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุดใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 41.1 และร้อยละ
38.5 ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะได้มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจใน
ระดับปานกลางเพียง ร้อยละ 14.5 ระดับน้อย 4.0 และระดับน้อยที่สุดเพียง 1.8 เท่านั้น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากร
บุคคล ในปีงบประมาณ 2558 โดยจำแนกตามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
ดังกล่าว ผลการศึกษามีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบ
สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
จำแนกตามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล

n = 275

ลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบ HRIS					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
เพศ							
หญิง	1.9	3.4	16.5	38.3	39.8	4.11	.931
ชาย	1.5	4.4	8.8	50.0	35.3	4.13	.862
อายุ							
น้อยกว่า 30 ปี	1.6	1.6	14.8	47.5	34.4	4.11	.839
31-40 ปี	2.7	7.1	10.6	40.7	38.9	4.06	1.011
41-50 ปี	1.4	2.8	10.3	33.3	40.3	4.08	.931
มากกว่า 50 ปี	0	0	0	48.3	41.4	4.31	.660
ระดับการศึกษาสูงสุด							
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.0	0	15.0	25.0	55.0	4.25	1.070
ปริญญาตรี	.80	3.1	17.3	40.2	38.6	4.13	.864
ปริญญาโท	1.6	4.8	11.3	46.0	36.3	4.10	.900
ปริญญาเอก	33.3	33.3	0	0	33.3	2.67	2.082
ไม่ระบุ	0	0	1	0	0	3.00	-
ตำแหน่ง							
คณาจารย์	0	0	33.3	33.3	33.3	4.00	.894
ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มฯ	2.6	5.3	7.9	50.0	34.2	4.08	.941
นักวิชาการ/นักวิเคราะห์	3.7	3.7	15.9	40.2	36.6	4.02	1.006
บุคลากรสายธุรการ	.90	2.8	15.9	39.3	41.1	4.17	.863
อื่น ๆ	0	7.1	11.9	40.5	40.5	4.14	.899
สังกัด							
คณะ/วิทยาลัย	1.5	2.2	16.8	40.9	38.7	4.13	.873
สำนัก/ศูนย์	0	5.9	19.6	31.4	43.1	4.12	.931
สำนักงานอธิการบดี	2	3.6	8.4	48.2	37.3	4.14	.899
อื่น ๆ	0	0	0	100	0	4.00	-
ไม่ระบุ	50.0	50.0	0	0	0	3.00	-

จากตาราง 4.3 เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล โดยในส่วนของเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีระดับความตั้งใจใกล้เคียงกัน คือ เพศหญิงมีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด 39.8 เพศชาย 35.3 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า เพศหญิงมีระดับความตั้งใจระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลดหลั่นกันในอัตราร้อยละ 39.8, 38.3, 16.5, 3.4 และ 1.9 ส่วนเพศชายมีระดับความตั้งใจในอัตรามากที่สุดคือ 35.5 มาก 50.0 ปานกลาง 8.8 น้อย 4.4 และน้อยที่สุดคือ 1.5 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรของสถาบันที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความตั้งใจมากในสัดส่วนที่สูงที่สุดคือ ร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.4 และระดับปานกลาง ระดับน้อย และน้อยที่สุด ในอัตราร้อยละ 14.8, 1.6, 1.6 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความตั้งใจมากในสัดส่วนที่สูงที่สุดเช่นเดียวกัน คือ ร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ มากที่สุด ร้อยละ 38.9 ปานกลาง ร้อยละ 10.6 น้อย ร้อยละ 7.1 น้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีระดับความตั้งใจมากที่สุดในสัดส่วนที่สูงที่สุดคือ ร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ 33.3 ปานกลาง ร้อยละ 10.3 น้อย ร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4 สำหรับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.3 และมากที่สุด ร้อยละ 41.4 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมาก คือ ร้อยละ 40.2 และ 40.6 ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ระดับมาก ร้อยละ 25.0 ปานกลาง ร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุด ร้อยละ 5 บุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 38.6 ระดับมาก ร้อยละ 40.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 ระดับน้อย ร้อยละ 3.1 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 บุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 36.3 ระดับมาก ร้อยละ 46.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.3 ระดับน้อย ร้อยละ 4.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 33.3 ระดับน้อย ร้อยละ 33.3 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 33.3 เช่นกัน

ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจมากที่สุดในสัดส่วนที่สูงที่สุด ร้อยละ 41.1 คือ บุคลากรสายบริหารและธุรการ รองลงมาคือ ตำแหน่งอื่น ๆ นักวิชาการ/นักวิเคราะห์ ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน และคณาจารย์ในอัตรา ร้อยละ

40.5, 36.6, 34.2, 33.3 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์มีระดับความตั้งใจมากที่สุด มาก และปานกลางในสัดส่วนที่เท่ากัน ในอัตราร้อยละ 33.3 บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.2 ระดับมาก ร้อยละ 50.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 7.9 ระดับน้อย ร้อยละ 5.3 และระดับน้อยที่สุด 2.6 นักวิชาการ/นักวิเคราะห์มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.6 ระดับมาก ร้อยละ 40.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 15.9 ระดับน้อย ร้อยละ 3.7 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.7 บุคลากรสายบริหารและธุรการ มีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.1 ระดับมาก ร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 15.9 ระดับน้อย ร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.9 และบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมาก ร้อยละ 40.5 ระดับมาก ร้อยละ 40.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.9 ระดับน้อยร้อยละ 7.1

หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุด ในอัตราร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย ร้อยละ 38.7 และบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 37.3 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 38.7 ระดับมากน้อย ร้อยละ 40.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.8 ระดับน้อย ร้อยละ 2.2 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 ส่วนบุคลากรที่สังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 43.1 ระดับมาก ร้อยละ 31.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 19.6 และระดับน้อย ร้อยละ 5.9 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.3 ระดับมาก ร้อยละ 48.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.4 ระดับน้อย ร้อยละ 3.6 และระดับน้อยสุด ร้อยละ 2 บุคลากรสังกัดอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจในระดับมาก ร้อยละ 100 ส่วนสังกัดที่กลุ่มตัวอย่างไม่ระบุสังกัด มีระดับความตั้งใจในระดับน้อย ร้อยละ 100

และเมื่อพิจารณาในส่วนของคุณวุฒิและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจอยู่ที่ 4.11 เพศชาย 4.13 อายุของบุคลกรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.11 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ 4.06 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.08 และอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ที่ 4.31 ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจที่มากที่สุดคือ 4.25 เป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ 4.13 ระดับปริญญาตรี และ 4.10 ระดับปริญญาโท ส่วนระดับปริญญาเอก 2.67 และไม่ระบุ 3.00 ตำแหน่งที่บุคลากรดำรงอยู่นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือ บุคลากรสายบริหารและธุรการ 4.17 รองลงมาคือ ตำแหน่งอื่น ๆ 4.14 ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน 4.08 นักวิชาการ/

นักวิเคราะห์ 4.02 และคณาจารย์ 4.00 ในส่วนของสังกัดที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.14 บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.13 บุคลากรสังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.12 บุคลากรสังกัดอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.00 บุคลากรที่ไม่ระบุสังกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ที่ระดับน้อยและน้อยที่สุด 50

4.3 ระดับของประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้สอบถามประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ สาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษา ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่มีเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวัน รายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวแสดงไว้ในตาราง 4.4

ตาราง 4.4 แสดงระดับของประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

n = 275

ประสบการณ์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับประสบการณ์					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
สาขาจบการศึกษามีความ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สารสนเทศ	9.1	21.5	43.3	20.7	5.5	2.92	1.00
ประสบการณ์การทำงานที่มี ความเกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีสารสนเทศใน	3.6	6.9	42.9	35.6	10.9	3.43	.907
กิจวัตรประจำวันที่มีความ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สารสนเทศ	2.2	4.7	43.3	35.5	16.4	3.57	.895

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมากที่สุดคือ กิจวัตร

ประจำวัน ร้อยละ 16.4 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ร้อยละ 10.9 และประสิทธิภาพด้านการศึกษา ร้อยละ 5.5 โดยในรายละเอียดพบว่า บุคลากรจบการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.5 ระดับมาก ร้อยละ 20.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.3 ระดับน้อย ร้อยละ 21.5 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 9.1 ประสิทธิภาพในการทำงานที่ผ่านมาของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 10.9 ระดับมาก ร้อยละ 35.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 42.9 ระดับน้อย ร้อยละ 6.9 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.6 กิจกรรมประจำวันของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.4 ระดับมาก ร้อยละ 35.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.5 ระดับน้อย ร้อยละ 4.7 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.2

และเมื่อพิจารณาในส่วนของคุณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับเทคโนโลยีสารสนเทศเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และบุคลากรมีกิจกรรมประจำวันที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

4.4 ระดับความสนใจในการใช้ระบบสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้สอบถามถึงความสนใจ ทักษะของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบโดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด รายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวแสดงไว้ในตาราง 4.5

ตาราง 4.5 แสดงระดับความสนใจ ทศนคติของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ความสนใจ ทศนคติของผู้ใช้ระบบ HRIS	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
1) ท่านสนใจใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงาน	3.87	.802	มาก
2) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มาช่วยในการดำเนินงานเป็นความคิดที่ดี	4.00	.757	มาก
3) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น ประโยชน์ต่อตัวท่าน	3.88	.741	มาก
4) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน	4.10	.774	มาก
5) ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบ สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.81	.805	มาก
6) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มาช่วยในการดำเนินงานเป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ	3.86	.777	มาก
รวม	3.92	.776	มาก

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจและทัศนคติของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.92 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน 4.10 ซึ่งเป็นระดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นความคิดที่ดี 4.00 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน 3.88 ท่านสนใจใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงาน 3.87 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ 3.86 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล 3.81

4.5 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี โดยปัจจัยประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ความเชื่อมั่นในระบบ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์นโยบายของสถาบัน และความเข้าใจในเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยจะนำเสนอสถิติพรรณนาของตัวแปรเหล่านี้ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง 4.6-4.11

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานของบุคลากรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.0	.747	มาก
2) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานเกิดความโปร่งใสและเที่ยงตรงมากขึ้น	3.88	.779	มาก
3) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น	3.81	.732	มาก
4) การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการประเมินภาระงานสอนของอาจารย์มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น	3.92	.771	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
5) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบที่สำคัญอื่นๆ จึงทำให้ลดภาระการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อนและเพิ่มความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทั้งการวิเคราะห์และการวางแผน	3.96	.823	มาก
รวม	3.91	.771	มาก

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.91 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ การนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะทำให้ช่วยให้การประเมินผลงานของบุคลากรมีความรวดเร็วมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบที่สำคัญอื่นๆ จึงทำให้ลดภาระการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อนและเพิ่มความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทั้งการวิเคราะห์และการวางแผน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการประเมินภาระงานสอนของอาจารย์มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานเกิดความโปร่งใสและเที่ยงตรงมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ตามลำดับ

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ มีนุชนารถ (2555: 47) ที่พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติต่อระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำระบบจัดการอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานทำให้งานสำเร็จเร็วกว่าเดิม ทำให้มีคุณภาพมากขึ้น มีผลงานเพิ่มขึ้น โดยค่าน้อยที่สุดของการวิจัยอยู่ที่เฉลี่ย 3.94 ในหัวข้อการนำระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานทำให้งานที่ทำง่ายขึ้น ซึ่งภาพรวมในหัวข้อการรับรู้ถึง

ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ซึ่งถือว่าบุคลากรของการเคหะแห่งชาติเห็นประโยชน์ของระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ด้านความง่ายในการใช้งาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นระบบที่ง่ายและไม่ซับซ้อน	3.50	.835	ปานกลาง
2) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้	3.63	.731	ปานกลาง
3) ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ITC ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบเป็นเรื่องง่าย	3.43	.848	ปานกลาง
4) ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของระบบเป็นเรื่องง่าย	3.43	.800	ปานกลาง
รวม	3.50	.802	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความง่ายในการใช้งานของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.50 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นระบบที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ITC ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบเป็นเรื่องง่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.43 และการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของระบบเป็นเรื่องง่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ตามลำดับ

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัลยา เจริญศรีสันต์ (2553: 84-85) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานระบบบริหารการวางแผนทรัพยากร (Enterprise Resource Planning System) ของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีระดับความสำคัญ

อยู่ในระดับมาก โดยกล่าวถึงความง่ายไม่ซับซ้อน การมีการทดลองใช้งานก่อนใช้งานจริง และการมีระบบสนับสนุนในการใช้เมื่ออยู่นอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบบริหารการวางแผนทรัพยากรเป็นระบบที่มีการเริ่มใช้งานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างคุ้นเคยกับระบบประกอบกับข้อคำถามมีไม่มาก จึงทำให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ด้านความเชื่อมั่นในระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ท่านคิดว่าระบบเครือข่ายของสถาบันสามารถใช้ได้ดีเมื่อท่านต้องการ	3.48	.771	ปานกลาง
2) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันจะมีความพร้อมเมื่อท่านต้องการ	3.45	.765	ปานกลาง
3) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ท่านต้องการ	3.48	.747	ปานกลาง
4) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีเสถียรภาพและน่าเชื่อถือ	3.40	.734	ปานกลาง
5) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีความปลอดภัยสูง	3.38	.751	ปานกลาง
6) ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถใช้งานได้ไม่มีจุดบกพร่อง	3.14	.814	ปานกลาง
รวม	3.39	.764	ปานกลาง

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.39 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบเครือข่ายของสถาบันสามารถใช้ได้ดีเมื่อต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันจะมีความพร้อมเมื่อต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสถาบันมีเสถียรภาพและน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีความปลอดภัยสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 ตามลำดับ

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในระบบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ฌฐพร ทองศรี (2555: 98-99) ที่พบว่าครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตในระดับมาก แต่ในรายละเอียดพบว่ามียางประเด็นที่ระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ แอปพลิเคชันด้านการศึกษาที่บรรจุอยู่ในแท็บเล็ตต้องมีความรู้ในเนื้อหาบทเรียน หรือแท็บเล็ตต้องใช้งานได้ดี ไม่มีข้อบกพร่อง เป็นต้น อย่างไรก็ตามในภาพรวมของความเชื่อมั่นในระบบของงานวิจัยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงชัย เป้าเจริญ (2553: 55-56) ที่พบว่าผู้ใช้เทคโนโลยี Digital Magazine มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก โดยผู้ใช้มีความคาดหวังว่าเทคโนโลยีนั้น ๆ จะปลอดภัยและใช้งานได้โดยไม่มีปัญหาภายหลัง

ทั้งนี้สาเหตุที่มีความขัดแย้งกันอาจมีสาเหตุมาจากสื่อแท็บเล็ตและ Digital Magazine ได้มีการนำมาใช้งานในปัจจุบันอย่างแพร่หลายซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มีการทดลองใช้งานแล้วในระยะหนึ่ง ทำให้คุ้นเคยและเกิดความเชื่อมั่น แต่ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เปิดใช้งาน มีเพียงการอบรมการใช้งาน ทำให้กลุ่มตัวอย่างยังไม่เชื่อมั่นในระบบเท่าที่ควร จึงต้องใช้เวลาศึกษาและทำความเข้าใจพร้อมทดลองใช้ระบบก่อน ทั้งนี้ความเชื่อมั่นในระบบทั้ง 3 งานวิจัยจะมีระดับแตกต่างกันหากเวลาผ่านไปความเชื่อมั่นอาจเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้การดำเนินงานด้านประเมินผลมีความรวดเร็วขึ้น	3.83	.766	มาก
2) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลควรช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันได้	3.92	.712	มาก

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
3) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมากขึ้น	3.87	.752	มาก
4) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยพ่อนแรงในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินด้านภาระงานสอน	3.96	.758	มาก
รวม	3.89	.747	มาก

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.89 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยพ่อนแรงในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินด้านภาระงานสอน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลควรช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้การดำเนินงานด้านประเมินผลมีความรวดเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของ
สถาบันในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

n = 275

ด้านนโยบายของสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1) การกำหนดนโยบายจากสถาบันให้มีการนำระบบ สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งาน จะมี ส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	3.79	.743	มาก
2) หากสถาบันให้เวลาเรียนรู้การใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้น ให้ท่านใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.86	.703	มาก
3) หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้งานจะมีส่วน กระตุ้นให้ท่านใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากร บุคคล	3.90	.723	มาก
4) การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคล จะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้งานระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.83	.727	มาก
รวม	3.84	.724	มาก

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของสถาบันในการใช้งานของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ใน 3.84 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ การกำหนดนโยบายจากสถาบันให้มีการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 หากสถาบันให้เวลาเรียนรู้การใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้งานจะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของสถาบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ หทัยชนก พึ่งยงค์ (2548: 58) ที่พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนของสถานศึกษาในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการ

สนับสนุนจากโรงเรียนในการใช้สื่อการสอนรวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยกระตุ้นในการใช้สื่อดังกล่าว จึงจะเห็นได้ว่านโยบายหรือการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสำคัญ โดยโรงเรียนให้การสนับสนุนการใช้แท็บเล็ตประกอบการสอนพอสมควร และมีการส่งไปฝึกอบรม อบรม

แต่จากผลวิจัยของการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นด้านนโยบายของสถาบันที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย และการให้เวลาในการเรียนรู้ส่งผลให้บุคลากรเห็นว่าสามารถกระตุ้นให้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบงานดังกล่าวเป็นระบบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวของผู้ใช้งาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบถึงการพัฒนาสมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากสถาบันสนับสนุนและบังคับใช้ระบบดังกล่าวบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะใช้ระบบในระดับมากดังกล่าว

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี

n = 275

ด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.20	.917	ปานกลาง
2) ท่านมีประสบการณ์ในการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆ ของสถาบัน	3.49	.864	ปานกลาง
3) ท่านมีความรู้ในการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆ ของสถาบัน	3.55	.764	ปานกลาง
4) ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้งานอินเทอร์เน็ต	3.77	.798	มาก
5) ท่านมีความรู้ ความชำนาญในการใช้งานอุปกรณ์ PC/Smartphone/Tablet	3.71	.828	มาก
รวม	3.54	.834	ปานกลาง

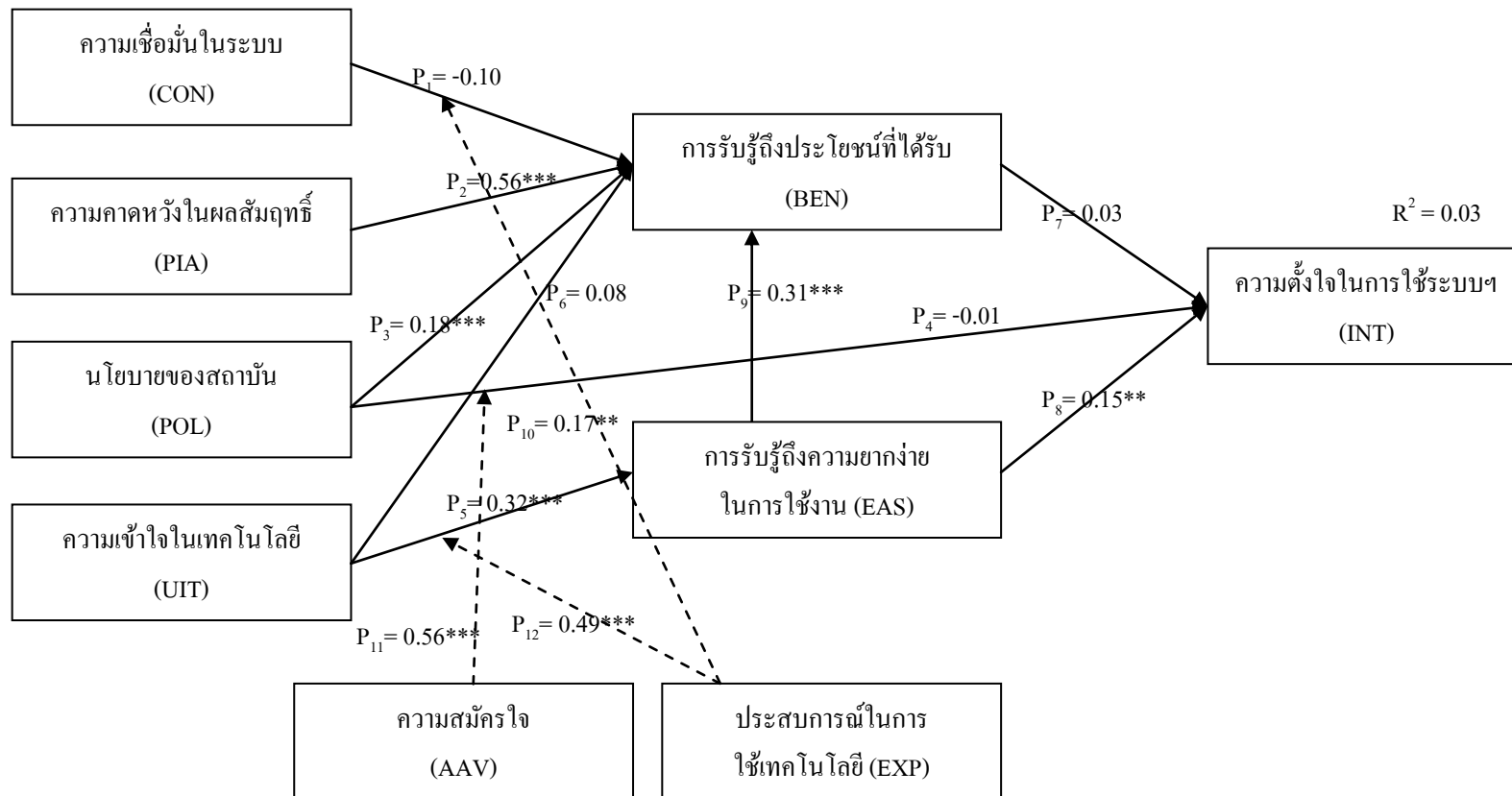
จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความเข้าใจในเทคโนโลยีของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.54 โดยในรายละเอียดพบว่าข้อคำถามบาง

คำถามอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ต ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และท่านมีความรู้ ความชำนาญในการใช้งานอุปกรณ์ PC/Smartphone/Tablet ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ส่วนข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้ในการใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของสถาบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 ท่านมีประสบการณ์ในการใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของสถาบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งในที่นี้ข้อคำถามหมายถึงความรู้ ความชำนาญ ความสนใจและประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌฐพร ทองศรี (2555: 95-96) ที่พบว่าความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาจะพบว่า การชอบศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอยู่เสมอ ๆ การชอบหรือสนใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ ในการสอนหรือใช้สื่อใหม่ ๆ รวมถึงติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มครูทั่วไป จึงส่งผลให้การประเมินด้านความสนใจในเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

4.6 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) โดยใช้เทคนิค (Path Analysis) ตาม Path Diagram ที่ได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ 3 นั้นจะนำ มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งพบว่าผลการตรวจสอบความกลมกลืน (Fit Model) ของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 654.943$, p-value = 0.000, RMSEA = 0.310, GFI = 0.674, TLI = 0.129, CFI = 0.420 และ CMIN/DF = 27.289) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย)

หมายเหตุ: *** p-value < 0.01

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ความเชื่อมั่นในระบบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในระบบไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ อัญญรัตน์ ไบแสง (2552: 154) ที่พบว่าความเชื่อมั่นเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ โดยผู้ใช้สามารถมั่นใจได้ว่าทุกกระบวนการทำงานมีความเที่ยงตรง แม่นยำ เชื่อถือได้จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ผู้ใช้รับรู้ถึงประโยชน์

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลกระทบความเชื่อมั่นในระบบต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบความเชื่อมั่นในระบบต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งจะถือได้ว่าประสบการณ์เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ เนื่องจากหากมีประสบการณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาก ก็จะทำให้เรียนรู้ระบบต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถ่องแท้จึงทำให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์ได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์น้อยกว่า

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งขัดแย้งกับบทความวิจัยของ อาทิตย์ เกียรติกำจร (บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี Interactive Whiteboard ร้อยละ 55.3 ส่วนความคาดหวังในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี Interactive Whiteboard ร้อยละ 52.60

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญญา ศรีสว่าง (2550: 97) ที่พบว่า การสนับสนุนจากโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดการยอมรับและตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยหากมีการส่งเสริม เช่น การให้รางวัล การอบรม สัมมนา จะทำให้เกิดกำลังใจ และเกิดความเพียรพยายามและการพัฒนามากยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายของสถาบันไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐพร ทองศรี (2555: 103) ที่พบว่า การสนับสนุนจาก

โรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ต โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ผลกระทบนโยบายของสถาบันต่อความตั้งใจในการใช้ระบบจะถูกกำกับโดยความสมัครใจ ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบนโยบายของสถาบันต่อความตั้งใจในการใช้ระบบจะถูกกำกับโดยความสมัครใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทำให้ทราบว่าหากบุคลากรมีความสมัครใจจะทำให้เกิดความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยความสมัครใจหากมีการสนับสนุนจากสถาบันก็จะยิ่งทำให้เกิดผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ผลการศึกษาพบว่า ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ความเข้าใจในเทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐพร ทองศรี (2555: 102) โดยพบว่าความสนใจเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ต โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 ผลกระทบความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จะเห็นได้ว่าประสบการณ์เป็นตัวกำกับหากบุคลากรมีความประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมาก ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจในระบบได้รวดเร็วขึ้น เกิดความง่ายในการใช้งานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

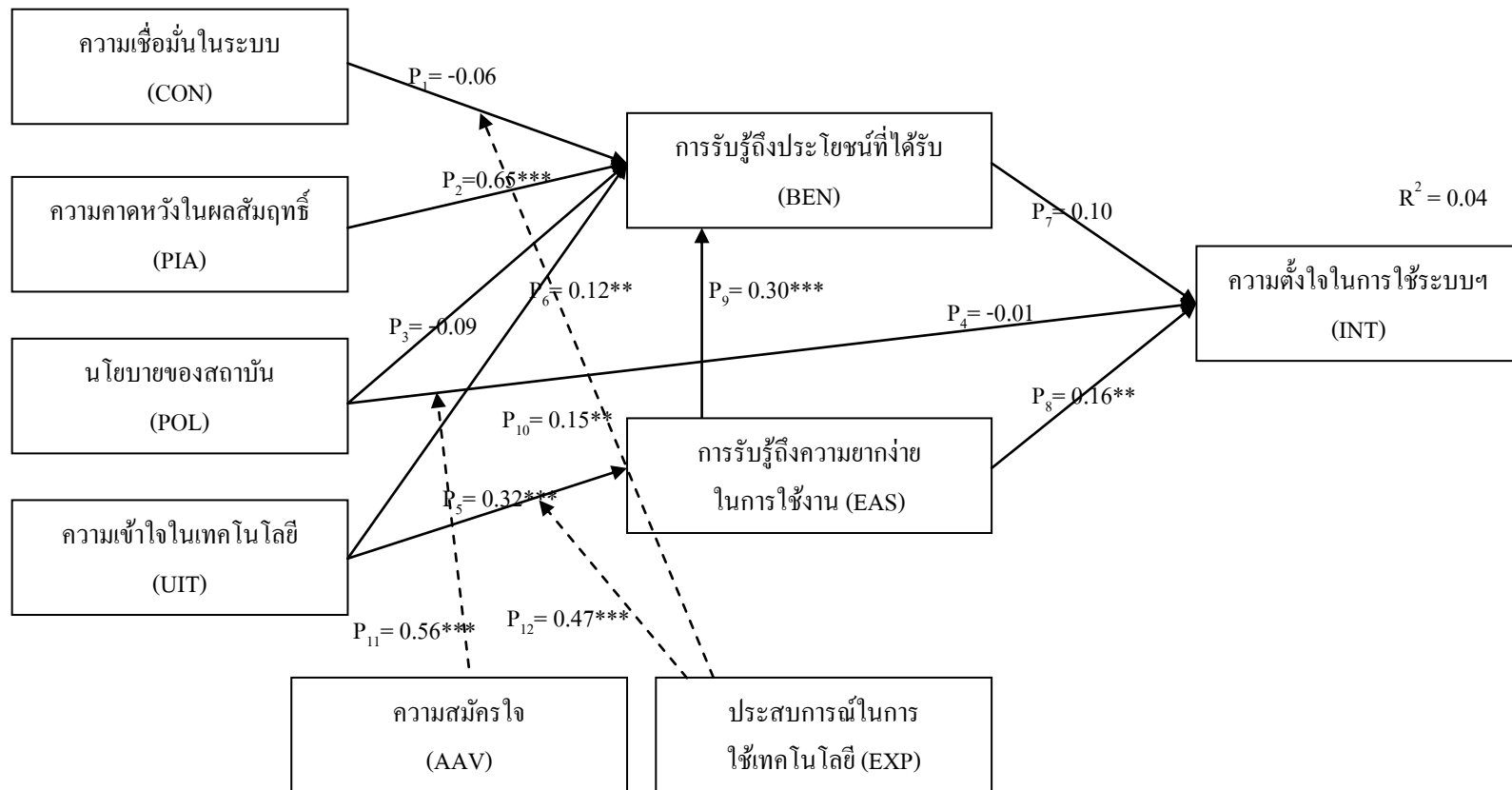
ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลตามสมมติฐาน

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	โมเดลตามสมมติฐาน
ค่า Chi-Square (χ^2)	p-value > 0.05	654.943
ค่า p-value	p-value > 0.05	0.000
ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	ค่าที่เข้าใกล้ 0 ดีที่สุด	0.310
ค่า Goodness of Fit Index (GFI)	ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าเป็นค่าที่ดีที่สุด	0.674
ค่า The Tucker Lewis Index (TLI)	ค่าดัชนีที่ระดับ 0.9 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับ	0.129
ค่า Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model (CMIN/DF)	ค่าที่น้อยกว่า 3 จะเป็นค่าที่ดี ค่าที่เข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุด	27.289
ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)	ค่าที่ได้ไม่ควรเกิน +0.8	< 0.8
Residual covariance	ควร = 0	$\neq 0$ จำนวน 9 คู่
Square multiple correlation (R^2)		0.03

หมายเหตุ: เกณฑ์พิจารณา อ้างอิงจาก กริช แรงสูงเนิน, 2554: 77.

จากตาราง 4.12 พบว่าผลการตรวจสอบความกลมกลืน (Fit Model) ของโมเดลเริ่มต้นไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ ($\chi^2 = 654.943$, p-value = 0.000, RMSEA = 0.310, GFI = 0.674, TLI = 0.129, CFI = 0.420 และ CMIN/DF = 27.289) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ ในการวิจัยพร้อมกับพิจารณาคำชี้แนะในการปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) ค่า MI จะแสดงให้เห็นว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่าไค-สแควร์ จะลดลงเท่ากับค่า MI โดยผู้วิจัยจะเลือกปรับโมเดลที่มีค่า MI มากที่สุด เพื่อให้โมเดลสมมติฐานมี

ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น พร้อมกับพิจารณาค่าสถิติความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดจนกระทั่ง โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานของโมเดลที่ปรับแล้ว)

หมายเหตุ: * p-value < 0.05, ** p-value < 0.01, *** p-value < 0.001

จากโมเดลที่ปรับแล้ว และนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน (Standardized Path Coefficients) มาคำนวณอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4.2 ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกได้แก่ อิทธิพลทางสังคม ความเข้าใจในเทคโนโลยี ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ความสนใจ และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบเพียงอย่างเดียว

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลที่ปรับแล้ว

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	โมเดลตามสมมติฐาน
ค่า Chi-Square (χ^2)	p-value > 0.05	11.286
ค่า p-value	p-value > 0.05	0.127
ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	ค่าที่เข้าใกล้ 0 ดีที่สุด	0.047
ค่า Goodness of Fit Index (GFI)	ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าเป็นค่าที่ดีที่สุด	0.991
ค่า The Tucker Lewis Index (TLI)	ค่าดัชนีที่ระดับ 0.9 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับ	0.980
ค่า Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model (CMIN/DF)	ค่าที่น้อยกว่า 3 จะเป็นค่าที่ดี ค่าที่เข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุด	1.612
ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)	ค่าที่ได้ไม่ควรเกิน +0.8	< 0.8
Residual covariance	ควร = 0	$\neq 0$ จำนวน 8 คู่
Square multiple correlation (R^2)		0.04

หมายเหตุ: เกณฑ์พิจารณา อ้างอิงจาก กริช แรงสูงเนิน, 2554: 77.

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการตรวจสอบความกลมกลืน (Fit Model) ของโมเดลที่ปรับแล้ว มีความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ($\chi^2 = 11.286$, p-value = 0.127, RMSEA = 0.047, GFI = 0.991, TLI = 0.980, CFI = 0.996 และ CMIN/DF = 1.612)

ตาราง 4.14 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

ตัวแปร	CON			POL			UIT			BEN			EAS			INT		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ปัจจัยภายนอก																		
CON	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.064	-0.064	-	-	-	-	-0.006	-	-
																		0.006
PIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.651	0.651	-	-	-	-	0.063	-	0.063
POL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.091	-0.091	-	-	-	-	-0.019	-0.010	-
																		0.009
UIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.213	0.119	0.093	0.316	0.316	-	0.071	-	0.071
EXP	0.147	0.147	-	-	-	-	0.474	0.474	-	0.091	-	0.091	0.150	-	0.150	0.033	-	0.033
AAV	-	-	-	0.560	0.560	-	-	-	-	-0.051	-	-0.051	-	-	-	-0.011	-	-
																		0.011
ปัจจัยภายใน																		
BEN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.098	0.098	-
EAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.295	0.295	-	-	-	-	0.188	0.159	0.029

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

จากตารางที่ 4.14 โมเดลที่ปรับแล้วและนำ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานดังภาพที่ 4.2 มาคำนวณอิทธิพลโดยรวมของทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ดังตารางที่ 4.21 จะเห็นได้ว่า

สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ (0.071) และพบว่านโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางตรงมากกว่าทางอ้อม (-0.010)

ส่วนปัจจัยภายนอกที่เหลืออีก 4 ตัว คือความเชื่อมั่นในระบบและความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี และความสนใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางอ้อม โดยประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและผ่านความยากง่ายในการใช้งาน (0.033) และยังมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (0.063) ส่วนความสนใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (-0.011) ในขณะที่ความเชื่อมั่นในระบบ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (-0.006)

สำหรับปัจจัยภายในพบว่า การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากกว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (0.188 และ 0.098 ตามลำดับ) และถ้าพิจารณาในรายละเอียดยังพบอีกว่าอิทธิพลของการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้ระบบนั้นส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรง (0.159) ส่วนน้อย (0.029) ที่เป็นอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน มากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ (0.071)

และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดคือ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ (0.063) รองลงมา คือ นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ (0.009)

การวิเคราะห์ของโมเดลปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ความเชื่อมั่นในระบบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในระบบฯ ไม่มี

ความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่อง “ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการยอมรับการใช้งานและหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 275 คน จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจคน แบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน โดยแต่ละชั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 74.9 และเพศชายร้อยละ 24.7 ด้านอายุ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.1 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.2 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 22.2 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 10.5 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในอัตราใกล้เคียงกัน โดยปริญญาตรี ร้อยละ 46.2 ปริญญาโท ร้อยละ 45.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3

ปริญญาเอก ร้อยละ 1.1 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.4 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายบริหารและธุรการมากที่สุด คือ ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือนักวิชาการและนักวิเคราะห์ ร้อยละ 29.8 ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ร้อยละ 13.8 คณาจารย์ ร้อยละ 2.2 และอื่น ๆ ร้อยละ 15.3 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.8 สังกัดคณะ/วิทยาลัย รองลงมาคือ สำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 30.2 สำนัก/ศูนย์ ร้อยละ 18.5 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.5

5.1.2 ข้อมูลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย 11 คณะ 4 สำนัก 1 สำนักงานอธิการบดี มีการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 876 คน

5.1.3 ระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2558 อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุดใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 41.1 และร้อยละ 38.5 ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะได้มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจในระดับปานกลางเพียงร้อยละ 14.5 ระดับน้อย 4.0 และระดับน้อยที่สุดเพียง 1.8 เท่านั้น ในส่วนของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำแนกตามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล โดยในส่วนของเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีระดับความตั้งใจใกล้เคียงกัน คือ เพศหญิงมีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด 39.8 เพศชาย 35.3 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เพศหญิงมีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลดหลั่นกันในอัตราร้อยละ 39.8, 38.3, 16.5, 3.4 และ 1.9 ส่วนเพศชายมีระดับความตั้งใจในอัตรามากที่สุดคือ 35.5 มาก 50.0 ปานกลาง 8.8 น้อย 4.4 และน้อยที่สุดคือ 1.5 ตามลำดับ ด้านอายุพบว่าบุคลากรของสถาบันที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความตั้งใจมากในสัดส่วนที่สูงที่สุด คือ ร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.4 และระดับปานกลางระดับน้อย และน้อยที่สุดในอัตราร้อยละ 14.8, 1.6, 1.6 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความตั้งใจมากในสัดส่วนที่สูงที่สุดเช่นเดียวกัน คือ ร้อยละ 40.7 รองลงมาคือมากที่สุด คือ ร้อยละ 38.9 ปานกลาง ร้อยละ 10.6 น้อย ร้อยละ 7.1 น้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 บุคลากรที่มีอายุระหว่าง

41-50 ปี มีระดับความตั้งใจมากที่สุดในส่วนที่สูงที่สุด คือ ร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ 33.3 ปานกลาง ร้อยละ 10.3 น้อย ร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4 สำหรับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.3 และมากที่สุด ร้อยละ 41.4 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าบุคลากรของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมาก คือ ร้อยละ 40.2 และ 40.6 ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ระดับมาก ร้อยละ 25.0 ปานกลาง ร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุด ร้อยละ 5 บุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 38.6 ระดับมาก ร้อยละ 40.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 ระดับน้อย ร้อยละ 3.1 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 บุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท มีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 36.3 ระดับมาก ร้อยละ 46.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.3 ระดับน้อย ร้อยละ 4.8 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีระดับความตั้งใจมากที่สุด ร้อยละ 33.3 ระดับน้อย ร้อยละ 33.3 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 33.3 เช่นกัน ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจมากที่สุดในส่วนที่สูงที่สุด ร้อยละ 41.1 คือ บุคลากรสายบริหารและธุรการ รองลงมาคือ ตำแหน่งอื่น ๆ นักวิชาการ/นักวิเคราะห์ ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน และคณาจารย์ในอัตรา ร้อยละ 40.5, 36.6, 34.2, 33.3 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์มีระดับความตั้งใจมากที่สุด มาก และปานกลางในสัดส่วนที่เท่ากัน ในอัตราร้อยละ 33.3 บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.2 ระดับมาก ร้อยละ 50.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 7.9 ระดับน้อย ร้อยละ 5.3 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.6 นักวิชาการ/นักวิเคราะห์มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.6 ระดับมาก ร้อยละ 40.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 15.9 ระดับน้อย ร้อยละ 3.7 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.7 บุคลากรสายบริหารและธุรการ มีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.1 ระดับมาก ร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 15.9 ระดับน้อย ร้อยละ 2.8 ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.9 และบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบในระดับมาก ร้อยละ 40.5 ระดับมาก ร้อยละ 40.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.9 ระดับน้อย ร้อยละ 7.1 ในส่วนของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุด ในอัตราร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย ร้อยละ 38.7 และบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 37.3 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 38.7 ระดับมาก ร้อยละ 40.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.8 ระดับน้อย ร้อยละ 2.2 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 ส่วนบุคลากรที่สังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 43.1 ระดับมาก ร้อยละ 31.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 19.6 และระดับน้อยร้อยละ 5.9 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระดับความตั้งใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.3 ระดับมาก ร้อยละ 48.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.4 ระดับน้อย ร้อยละ 3.6 และระดับน้อยสุด ร้อยละ 2 บุคลากรสังกัดอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจในระดับมาก ร้อยละ 100 ส่วนสังกัดที่กลุ่มตัวอย่างไม่ระบุสังกัด มีระดับความตั้งใจในระดับน้อยร้อยละ 100 และเมื่อพิจารณาในส่วนของคุณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจอยู่ที่ 4.11 เพศชาย 4.13 อายุของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.11 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ 4.06 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.08 และอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ที่ 4.31 ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจที่มากที่สุด คือ 4.25 เป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ 4.13 ระดับปริญญาตรี และ 4.10 ระดับปริญญาโท ส่วนระดับปริญญาเอก 2.67 และไม่ระบุ 3.00 ตำแหน่งที่บุคลากรดำรงอยู่นั้นพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือบุคลากรสายบริหารและธุรการ 4.17 รองลงมาคือ ตำแหน่งอื่น ๆ 4.14 ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน 4.08 นักวิชาการ/นักวิเคราะห์ 4.02 และคณาจารย์ 4.00 ในส่วนของสังกัดที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.14 บุคลากรที่สังกัดคณะ/วิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ 4.13 บุคลากรสังกัดสำนัก/ศูนย์ มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.12 บุคลากรสังกัดอื่น ๆ มีระดับความตั้งใจเฉลี่ย 4.00 บุคลากรที่ไม่ระบุสังกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ที่ระดับน้อยและน้อยที่สุด 50

5.1.4 ระดับความสนใจในการใช้ระบบสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจและทัศนคติของบุคลากรผู้ที่ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.92 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน 4.10 ซึ่งเป็นระดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นความคิดที่ดี 4.00 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน 3.88 ท่านสนใจใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานร้อยละ 3.87 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากร

บุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ 3.86 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล 3.81

5.1.5 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) โดยปัจจัยประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ความเชื่อมั่นในระบบ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ นโยบายของสถาบัน และความเข้าใจในเทคโนโลยี พบว่า

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.91 โดยในรายละเอียดพบว่า ในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ การนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะทำให้ช่วยให้การประเมินผลงานของบุคลากรมีความรวดเร็วมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบที่สำคัญอื่น ๆ จึงทำให้ลดภาระการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อนและเพิ่มความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทั้งการวิเคราะห์และการวางแผน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการประเมินภาระงานสอนของอาจารย์มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานเกิดความโปร่งใสและเที่ยงตรงมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ตามลำดับจากการศึกษาข้างต้นพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ มีนุชนารถ (2555: 47) ที่พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติต่อระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำระบบจัดการอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานทำให้งานสำเร็จเร็วกว่าเดิม ทำให้มีคุณภาพมากขึ้น มีผลงานเพิ่มขึ้น โดยค่าน้อยที่สุดของการวิจัยอยู่ที่เฉลี่ย 3.94 ในหัวข้อการนำระบบ

การจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานทำให้งานที่ทำงานง่ายขึ้น ซึ่งภาพรวมในหัวข้อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ซึ่งถือว่าบุคลากรของการเคหะแห่งชาติเห็นประโยชน์ของระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.50 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นระบบที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ITC ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบเป็นเรื่องง่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.43 และการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของระบบเป็นเรื่องง่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ตามลำดับ จากการศึกษาข้างต้นพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิทยา เจริญศรีสันต์ (2553: 84-85) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานระบบบริหารการวางแผนทรัพยากร (Enterprise Resource Planning System) ของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยกล่าวถึงความง่ายไม่ซับซ้อน การมีการทดลองใช้งานก่อนใช้งานจริง และการมีระบบสนับสนุนในการใช้เมื่ออยู่นอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบบริหารการวางแผนทรัพยากรเป็นระบบที่มีการเริ่มใช้งานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างคุ้นเคยกับระบบประกอบกับข้อคำถามมีไม่มาก จึงทำให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านความเชื่อมั่นในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.39 โดยในรายละเอียดพบว่า ในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบเครือข่ายของสถาบันสามารถใช้ได้ดีเมื่อต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันจะมีความพร้อมเมื่อต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีเสถียรภาพและน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีความปลอดภัยสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 ตามลำดับ จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในระบบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐพร ทองศรี (2555: 98-99) ที่พบว่า

ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตในระดับมาก แต่ในรายละเอียด พบว่า มีบางประเด็นที่ระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ แอปพลิเคชันด้านการศึกษาที่บรรจุอยู่ในแท็บเล็ตต้องมีความรู้ในเนื้อหาบทเรียนหรือแท็บเล็ตต้องใช้งานได้ดีไม่มีข้อบกพร่อง เป็นต้น อย่างไรก็ตามในภาพรวมของความเชื่อมั่นในระบบของงานวิจัยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เป้าเจริญ (2553: 55-56) ที่พบว่าผู้ใช้เทคโนโลยี Digital Magazine มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีความคาดหวังว่าเทคโนโลยีนั้น ๆ จะปลอดภัยและใช้งานได้โดยไม่มีปัญหาภายหลัง ทั้งนี้สาเหตุที่มีความขัดแย้งกันอาจมีสาเหตุมาจากสื่อแท็บเล็ตและ Digital Magazine ได้มีการนำมาใช้งานในปัจจุบันอย่างแพร่หลายซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มีการทดลองใช้งานแล้วในระยหนึ่งทำให้คุ้นเคยและเกิดความเชื่อมั่น แต่ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เปิดใช้งานมีเพียงการอบรมการใช้งานทำให้กลุ่มตัวอย่างยังไม่เชื่อมั่นในระบบเท่าที่ควร จึงต้องใช้เวลาศึกษาและทำความเข้าใจพร้อมทดลองใช้ระบบก่อน ทั้งนี้ความเชื่อมั่นในระบบทั้ง 3 งานวิจัยจะมีระดับแตกต่างกันหากเวลาผ่านไปความเชื่อมั่นอาจเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.89 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยผ่อนแรงในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินด้านภาระงานสอน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลควรช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้การดำเนินงานด้านประเมินผลมีความรวดเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมทิพา แอดำ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยทุกระดับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและให้บริการอยู่เสมอ ดังนั้นข้าราชการของสำนักงานจึงมีบทบาท

และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี สาเหตุมาจากสถานที่และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ของข้าราชการมีความพร้อมในทุกส่วนงาน ด้านนโยบายของสถาบันในการใช้งานของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ใน 3.84 โดยในรายละเอียดพบว่าในทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อคำถามจากค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้ การกำหนดนโยบายจากสถาบันให้มีการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 หากสถาบันให้เวลาเรียนรู้การใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้งานจะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนกระตุ้นให้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของสถาบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ หทัยชนก พึ่งยงค์ (2548 : 58) ที่พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนของสถานศึกษาในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการใช้สื่อการสอนรวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยกระตุ้นในการใช้สื่อดังกล่าว จึงจะเห็นได้ว่านโยบายหรือการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสำคัญ โดยโรงเรียนให้การสนับสนุนการใช้แท็บเล็ตประกอบการสอนพอสมควร และมีการส่งไปฝึกอบรม ดูงาน แต่จากผลวิจัยของการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นด้านนโยบายของสถาบันที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย และการให้เวลาในการเรียนรู้ส่งผลให้บุคลากรเห็นว่าจะสามารถกระตุ้นให้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบงานดังกล่าวเป็นระบบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวของผู้ใช้งาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบถึงการพัฒนาสมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากสถาบันสนับสนุนและบังคับใช้ระบบดังกล่าวบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะใช้ระบบในระดับมากดังกล่าว

ด้านความเข้าใจในเทคโนโลยีของผู้ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยในทุกข้อคำถามอยู่ที่ 3.54 โดยในรายละเอียดพบว่าข้อคำถามบางคำถามอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ต ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และ ท่านมีความรู้ ความชำนาญในการใช้งานอุปกรณ์ PC/Smartphone/Tablet ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ส่วนข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้ในการใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของสถาบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 ท่านมีประสบการณ์ใน

การใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของสถาบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 จากการศึกษาข้างต้นพบว่าระดับความคิดเห็นด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งในที่นี้ข้อคำถามหมายรวมถึงความรู้ ความชำนาญ ความสนใจและประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ทองศรี (2555: 95-96) ที่พบว่าความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาจะพบว่า การชอบศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอยู่เสมอ ๆ การชอบหรือสนใจในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ ในการสอนหรือใช้สื่อใหม่ๆ รวมถึงติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มครูทั่วไป จึงส่งผลให้การประเมินด้านความสนใจในเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.6 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) โดยใช้เทคนิค Path Analysis โดยผลการศึกษาพบว่า ตาม Path Diagram โมเดล ตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี หลังจากนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัย สรุปผลการศึกษาตามตาราง 5.1

ตาราง 5.1 THE MODIFIED SEM STUDY FRAME WORK

The Relationship of Variables	Path Coefficient	Critical Ratio	P-value	Significance
ความเชื่อมั่นในระบบ (CON) -->การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN)	-0.064	-1.031	0.303	No
ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์(PIA) -->การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN)	0.651	9.745	***	Yes
นโยบายของสถาบัน(POL) -->การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN)	-0.091	-1.133	0.257	No
นโยบายของสถาบัน(POL) -->ความตั้งใจในการใช้ระบบฯ (INT)	-0.010	-0.112	0.911	No
ความเข้าใจในเทคโนโลยี(UIT) -->การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN)	0.119	2.488	*	Yes
ความเข้าใจในเทคโนโลยี(UIT) -->การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (EAS)	0.316	5.518	***	Yes
ความสักรใจ(AAV) -->นโยบายของสถาบัน(POL)	0.560	11.199	***	Yes
ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี(EXP) -->ความเชื่อมั่นในระบบ (CON)	0.147	3.210	***	Yes
ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี(EXP) -->ความเข้าใจในเทคโนโลยี(UIT)	0.474	9.420	***	Yes
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (EAS) -->การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN)	0.295	4.857	***	Yes
การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ(BEN) -->ความตั้งใจในการใช้ระบบฯ (INT)	0.098	1.149	0.251	No
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (EAS) -->ความตั้งใจในการใช้ระบบฯ (INT)	0.159	2.340	*	Yes

หมายเหตุ: * p-value < 0.05, ** p-value < 0.01, *** p-value < 0.001

ตาราง 5.2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการศึกษา
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 - ความเชื่อมั่นในระบบฯมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า - ความเชื่อมั่นในระบบฯไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 – ผลกระทบความเชื่อมั่นในระบบต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า– ผลกระทบความเชื่อมั่นในระบบต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 - ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า- ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 - นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้ ผลการศึกษาพบว่า- ระบบนโยบายของสถาบันไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 5.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการศึกษา
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 - นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ผลการศึกษาพบว่า- นโยบายของสถาบันไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 - ผลกระทบนโยบายของสถาบันต่อความตั้งใจในการใช้ระบบจะถูกกำกับโดยความสมัครใจ	เป็นไปตามสมมติฐาน
ผลการศึกษาพบว่า-ผลกระทบนโยบายของสถาบันต่อความตั้งใจในการใช้ระบบจะถูกกำกับโดยความสมัครใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 – ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
ผลการศึกษาพบว่า- ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 - ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ	เป็นไปตามสมมติฐาน
ผลการศึกษาพบว่า- ความเข้าใจในเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 5.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการศึกษา
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 - ผลกระทบความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี	เป็นไปตามสมมติฐาน
ผลการศึกษาพบว่า- ผลกระทบความเข้าใจในเทคโนโลยีต่อการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน จะถูกกำกับโดยประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน	

5.1.7 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปัจจัยต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้ร้อยละ 3

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ และพบว่านโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางตรงมากกว่าทางอ้อม ความเชื่อมั่นในระบบและความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี และความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบทางอ้อม โดยประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและผ่านความยากง่ายในการใช้งาน และยังมีผลคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ในขณะที่ความเชื่อมั่นในระบบ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดคือ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ (0.063) รองลงมาคือ นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ (0.009)

สำหรับปัจจัยภายในพบว่า การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากกว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (0.188 และ 0.098 ตามลำดับ) และถ้าพิจารณาในรายละเอียดยังพบอีกว่าอิทธิพลของการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน ที่มีต่อความตั้งใจในการใช้ระบบนั้นส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรง (0.159) ส่วนน้อย (0.029) ที่เป็นอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ โดยผ่านการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งานมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ (0.071)

5.1.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกับกับเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ

จากผลการศึกษาความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมทิพา แอดำ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลาง

และส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยทุกระดับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักปลัดกระทรวงพลังงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและให้บริการอยู่เสมอ ดังนั้นข้าราชการของสำนักงานจึงมีบทบาทและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี สาเหตุมาจากสถานที่และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ของข้าราชการมีความพร้อมในทุกส่วนงาน และสอดคล้องกับ นวรัตน์ มีนุชนารถ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับระบบจัดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติ โดยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ จำนวน 120 คน พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีผลต่อความคิดในการยอมรับและการรับรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ถึงความง่ายของระบบ และพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานของระบบ และสุดท้ายผลการศึกษาพบว่า ระบบจัดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติเป็นระบบที่บังคับใช้งาน จึงไม่เกิดการยอมรับจากผู้ใช้เพราะทฤษฎี TAM เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ผลกับชาวต่างประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศประชาธิปไตย คนไทยชอบความอิสระ คิดตัดสินใจเอง จึงไม่เกิดการยอมรับระบบจากการบังคับใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ รามชัยเดช (2543) ที่ศึกษาเรื่องการยอมรับการนำเอาระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ISO 9002 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า โมเดลที่ปรับแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับค่อนข้างดี สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้ร้อยละ 3

ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจทางตรงในการใช้ระบบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยี นั่นอาจเป็นผลมาจากบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการใช้สื่อต่าง ๆ โดยการและเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดประสบการณ์มาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละด้านในชีวิตประจำวัน ข้อคิดเห็นนี้สอดคล้องกับ Hogarth (1991) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาทฤษฎีที่สามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของผู้นิโกลได้ คือ การพิจารณาประเด็นความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยี

ของผู้บริโภค และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญสม วราเอกศิริ (2539: 162) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใช้หลังจากได้รับความรู้ แนวความคิด ความชำนาญ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และได้ยึดถือปฏิบัติตาม จึงสอดคล้องตามงานวิจัยของพรณทิพา แอคำ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยทุกระดับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและให้บริการอยู่เสมอ ดังนั้นข้าราชการของสำนักงานจึงมีบทบาทและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี สาเหตุมาจากสถานที่และเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ของข้าราชการมีความพร้อมในทุกส่วนงาน

สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมทางอ้อมต่อระดับการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มากที่สุดคือ ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ นั้นแสดงให้เห็นว่าการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรคนนั้นบุคลากรผู้ใช้ย่อมมีการคาดหวังถึงผลที่เกิดขึ้น มีการคาดหวังถึงระดับความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์จากการใช้ระบบไว้ในอีกระกับหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงษ์ ภักดีสมัย (2553) ได้ศึกษาถึงการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบประมวลราคาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในบริษัทประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และผู้ขายวัตถุดิบ จำนวน 105 คน พบว่าปัจจัยที่ผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบคือปัจจัยด้านประสบการณ์ในการใช้งาน และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน โดยปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจอยู่ในระดับมาก เพราะจะทำให้ผู้ใช้งานระบบเกิดความตระหนักหรือรับรู้ถึงวิธีการทำงานและความหลากหลายในการใช้งานของระบบ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้งานระบบได้ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีเนื่องจากหากระบบมีความง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน จะทำให้ไม่เพิ่มภาระในการทำงานโดยเมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าทั้งของกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทที่ศึกษาและกลุ่มพนักงานของบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้

งานระบบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความไม่ซับซ้อนจึงส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบดังกล่าว

สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมทางอ้อมต่อระดับการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในระดับหลังสุด คือ นโยบายของสถาบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายก็มีส่วนในการปฏิบัติตาม และเกิดการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน จึงจะเห็นได้ว่า นโยบาย ระเบียบ และข้อกำหนด มีส่วนสำคัญในการทำให้เกิดความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ทองศรี (2555) ได้ศึกษาถึงความตั้งใจใช้แท็บเล็ตของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยีและได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 340 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ตประกอบการสอนของครูผู้สอนแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ต ส่วนปัจจัยภายในตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่มีผลต่อความตั้งใจคือการรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ต โดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความตั้งใจใช้แท็บเล็ตของครูผู้สอนปรากฏว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความตั้งใจของครูผู้สอน คือ อิทธิพลทางสังคม ส่วนความสนใจเทคโนโลยีใหม่และความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตมีอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียว โดยความสนใจเทคโนโลยีใหม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และความเชื่อมั่นในสื่อแท็บเล็ตมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างแท็บเล็ตกับเทคโนโลยีด้านอื่นๆ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจมากที่สุด คือ อิทธิพลทางสังคม ซึ่งได้แก่ นโยบายของรัฐบาล เพื่อนร่วมงาน และภาพลักษณ์ทางสังคม

สำหรับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อระดับการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบมากกว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรผู้ใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจจะมีกังวลเกี่ยวกับการใช้งาน ความถูกต้องในการใช้งานซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ และประสบการณ์การใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมากน้อยต่างกันจึงทำให้เกิดการกลัวความผิดพลาดในงาน เกิดขึ้นหากมีการใช้งานไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงษ์ ภักดีสมย์ (2553) ได้ศึกษา

ถึงการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรม ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ผู้ใช้งานระบบประมวลราคาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในบริษัทประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และ ผู้ขายวัตถุดิบ จำนวน 105 คน พบว่า ปัจจัยที่ผลต่อการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบ คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการใช้งาน และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน โดยปัจจัย ด้านประสบการณ์มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจอยู่ในระดับมาก เพราะจะทำให้ผู้ใช้งานระบบ เกิดความตระหนัก หรือรับรู้ถึงวิธีการทำงานและความหลากหลายในการใช้งานของระบบ ทำให้ เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้งานระบบได้ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งานมีผล ต่อการยอมรับเทคโนโลยีเนื่องจากหากระบบมีความง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน จะทำให้ไม่เพิ่ม ภาระในการทำงานโดยเมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทั้งของกลุ่ม ประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทที่ศึกษาและกลุ่มพนักงานของบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้ งานระบบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความไม่ซับซ้อนจึง ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบดังกล่าว

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในมุมมองของผู้ใช้งานระบบ คือปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านความ ปลอดภัยในการใช้งานระบบ และปัจจัยด้านคุณภาพในการเชื่อมต่อระบบ ทั้งนี้เนื่องจากระบบ ประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่เชื่อมต่อกับระบบเดิมซึ่งมีเพียงกระบวนการทำงาน แบบใหม่เพิ่มขึ้นมา ผู้ใช้งานจึงยึดติดกับระบบเดิมเลยยังไม่มี ความสนใจถึงการรับรู้ถึงประโยชน์ ความปลอดภัย หรือคุณภาพของการเชื่อมต่อกับระบบ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และทำให้ทราบว่าควร ส่งเสริมปัจจัยใดให้มีขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และกำหนดนโยบายเพื่อให้บุคลากรมีความ ตั้งใจใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะทั้งทางด้านนโยบาย และด้านปฏิบัติ อันได้แก่

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 สถาบันควรกำหนดนโยบายในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน รวมทั้งควรกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านอื่นๆ

เพื่อเป็นกรอบในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ทั้งผู้ใช้งาน ผู้ดูแลระบบ ผู้บริหาร โดยกำหนดมาตรการบังคับใช้ที่เหมือนกันและโปร่งใส

5.3.1.2 ควรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันขึ้น โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมและกำหนดเป็นแผนหลักที่ใช้ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมของสถาบัน

5.3.1.3 ควรมีนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงให้มีการบังคับใช้งานระบบสารสนเทศที่สำคัญได้พัฒนาขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน และใช้อย่างเต็มความสามารถของระบบ เพื่อการสร้างมูลค่าให้แก่ระบบที่ได้ทำขึ้นแล้ว

5.3.1.4 ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบทั้งบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรในภาพรวมของสถาบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิง การบริหารและการปฏิบัติการตามรายการปัจจัยต่างๆ ตามกรอบการวิจัย

5.3.2.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

ปัจจัยทางด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ จากข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาพบว่า การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานของบุคลากรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีความสำคัญที่สุด สถาบันควรส่งเสริมให้มีความสำคัญในการให้ความรู้ โดยมอบหมายให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบ ร่วมกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าของระบบ จัดอบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ามามีใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานในสถาบันให้บุคลากร เช่น การเขียนบทความถึงประโยชน์ของระบบลงในวารสาร KM ของสถาบัน วารสาร i-News ของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดกิจกรรม Expert Sharing ในหัวข้อประโยชน์ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน และเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าของระบบมากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

5.3.2.2 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน จากข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาพบว่าบุคลากรของสถาบันคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถเรียนรู้

และทำความเข้าใจได้ สถาบันจึงควรส่งเสริมให้มีการใช้อย่างแพร่หลาย และมีการบอกถึงวิธีการใช้งานที่สะดวกและง่ายตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานระบบ โดยมอบหมายให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบรับผิดชอบในการดำเนินการดังกล่าว โดยอาจมีวิธีการต่าง ๆ อาทิ การจัดทำเมนู Help ในระบบเพื่อบอกถึงการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น หรือคำถามที่พบบ่อยสำหรับการใช้งาน การจัดทำคู่มือการใช้งานแจกให้ผู้ใช้งานและนำขึ้นเผยแพร่ทางเว็บไซต์ที่เป็นภายในของสถาบัน การจัดอบรมและแนะนำการให้ระบบให้แก่บุคลากรใหม่โดยอาจนำไปจัดอบรมร่วมกับการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของสถาบัน เป็นต้น

5.3.2.3 ด้านความเชื่อมั่น

ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น บุคลากรมีความคิดว่าระบบเครือข่ายของสถาบันสามารถใช้ได้ดีเมื่อต้องการ และระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามต้องการ แต่ก็ยังเป็นความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องของสถาบัน จึงควรมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในระดับสูงตามลำดับต่อไป โดยอาจมอบหมายให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบทั้งระบบเครือข่ายของสถาบันและระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบการทำงานของเครือข่ายของสถาบันให้มีเสถียรภาพซึ่งอาจจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานในการตรวจสอบ แผนสำรองและแผนฉุกเฉินในกรณีเครือข่ายใช้งานไม่ได้ ทั้งนี้ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสถาบันทราบถึงการดำเนินการเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร โดยอาจแจ้งผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆที่สำนักได้จัดขึ้น เป็นต้น ในส่วนของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศควรประสานงานกับบริษัทและกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบระบบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลควรตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และสมบูรณ์ และจัดบุคลากรในการประสานงานกับผู้ใช้งานที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและกรอกข้อมูลส่วนกลางของหน่วยงาน ให้มีความเข้าใจในการกรอกข้อมูลที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2.4 ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์

ในด้านนี้บุคลากรมีความคิดเห็นว่ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยผ่อนแรงในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินด้านภาระงานสอน ซึ่งอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้มีผลที่คาดหวังอย่างสูงสุดต่อไป อาทิ การจัดเก็บความต้องการเพิ่มเติมเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับทราบถึงความบกพร่องของระบบ หรือความต้องการเพิ่มเติม

และใช้เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนต่อไป

5.3.2.5 ด้านนโยบายของสถาบัน

ในส่วนของปัจจัยด้านนโยบายของสถาบัน บุคลากรมีความคิดเห็นว่าควรจัดทำนโยบายให้ใช้ระบบอย่างจริงจังในทุกหน่วยงานและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้งาน อาทิ การจัดฝึกอบรมการใช้งาน การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการใช้งาน การจัดเสวนาระหว่างผู้ดูแลระบบ เจ้าของระบบและผู้ใช้งาน การกำหนดการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจังโดยไม่รับเอกสารที่เป็นกระดาษจากหน่วยงานที่ไม่ลงข้อมูลในระบบ รวมไปถึงการติดตามการใช้งานจากผู้บริหารของหน่วยงานในการประชุมต่าง ๆ เช่น ที่ประชุม ทคอ.ด้านการบริหาร ที่ประชุมผู้บริหารฝ่ายอำนวยการ หรือที่ประชุม กบค. เป็นต้น จะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางนโยบายของผู้บริหารสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2.6 ด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านความเข้าใจในเทคโนโลยี บุคลากรมีความคิดเห็นว่าควรมีการส่งเสริมความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรของสถาบันในทุกๆด้าน เพื่อความคุ้นเคยในเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ และก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โดยควรมอบหมายให้สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ดูแลในเรื่องดังกล่าวดังเช่นที่สำนักได้จัดทำอยู่ อาทิ การจัด IT Forum การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ การเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในวารสาร i-News เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรเพิ่มเติมและขยายขอบเขตในการวิจัยออกไปสู่เขตพื้นที่ปริมณฑลและเขตระดับภูมิภาคในส่วนของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่มีการนำระบบการจัดการสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงแนวทางความต้องการและการวางแผนดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุดในการทำงานต่อไป

5.4.2 ควรมีการนำตัวแปรอื่น ๆ มาใช้ในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความตั้งใจของบุคลากรได้มากขึ้น อีกทั้งควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังปัจจัย พฤติกรรม การใช้งานจริงของผู้ใช้งาน (Actual Use) เพื่อให้ครอบคลุมตามโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี มากยิ่งขึ้น

5.4.3 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยเป็นการวิจัยในแนวทางแบบผสมผสานวิธี โดยการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกต กิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เหมาะสมและตามสภาพจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กรกฎ งามชัยเดช. 2543. การยอมรับการนำระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ISO 9000 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการ : กรณีศึกษา การสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กริช แรงสูงเนิน. 2554. การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ:
วี.พริ้นท์ (1991).
- ขวัญยูพา ศรีสว่าง. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณัฐพร ทองศรี. 2555. ความตั้งใจใช้แท็บเล็ตของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย เป้าเจริญ. 2553. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจต่อผู้บริโภคในการตัดสินใจใช้ Digital Magazine ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา และกมล งามสุข. 2543. สถานะเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรในพื้นที่
ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง “กองพัฒนาเกษตรที่สูง”. เชียงใหม่: สำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์.
- นวิรัตน์ มีนุชนารถ. 2555. การยอมรับระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติ.
ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญสม วราเอกศิริ. 2539. ส่งเสริมการเกษตรหลักและวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: ภาควิชา
ส่งเสริมเกษตร สถาบันการเกษตรแม่โจ้.
- พรณทิพา แอดำ. 2549. การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
พลังงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ สุทธิสุภา. 2553. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของ
เกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิลยา เจริญศรีสันต์. 2553. การยอมรับและใช้งานระบบบริหารการวางแผนทรัพยากร (ERP) กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์แห่งหนึ่ง. ภาคนิพนธ์วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2554. สื่อแท็บเล็ต : องค์ความรู้จากการวิจัย. ค้นวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.addkute3.com/wp-content/uploads/2012/06/tablet-multimedia.pdf>
- หทัยชนก พึ่งยนต์. 2548. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนของอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญญารัตน์ ใบแสง. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี 3G ของผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ใน เขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทิตย์ เกียรติกำจร. 2556. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี กรณีศึกษาการใช้เทคโนโลยี Interactive Whiteboard ในการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกพงษ์ ภัคคีสมัย. 2553. การยอมรับและความตั้งใจใช้ระบบประมวลราคาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. ภาคนิพนธ์วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. 1975. **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research.** Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Fred, David. 1989. Perceived use Fullness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. **MIS Quarterly.** 13(3): 319-340.
- Hu, P. J., Clark, T. H. K. and Ma, W. W. (2003). Examining Technology Acceptance by School Teachers: A Longitudinal Study. **Information & Management.** 41(2): 227-241.
- Parveen, F. and Sulaiman, A. 2008. Technology Complexity, Personal Innovativeness and Intention to use Wireless Internet Using Mobile Devices in Malaysia. **International Review of Business Research Papers.** 4(5): 1-10.
- Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H. and Pahlila, S. 2004. Consumer Acceptance of Online Banking: An Extension of the Technology Acceptance Model. **Internet Research.** 14(3): 224-235.
- Rigopoulos, G. and Askounis, D. 2007. A TAM Framework to Evaluate Users' Perception Towards Online Electronic Payments. **Journal of Internet Banking and Commerce.** 12 (3): 1-6.

Rogers, E. & Shoemaker, F. 1978. **Communication of Innovations : A Cross-cultural Approach.** New York: Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หน้าจอรระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) หน้าจอรระบบภาระงานทางวิชาการ ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

แก้ไข	ลบ	บันทึกข้อมูลเสร็จสิ้น
สถานะการบันทึกผลงานทางวิชาการ: ข้อมูลครบถ้วนแล้ว		
ชื่อคำรภาษาไทย: คำร 1 *		
ชื่อคำรภาษาอังกฤษ: *		
ชื่อคำรภาษาอื่น: *		
☐ เป็นผลงานใหม่ ☒ เป็นผลงานฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 * สัดส่วนที่ปรับปรุง 50.00 *		
วันที่แล้วเสร็จ: 01/10/2555 *		
ใช้ประกอบการสอนวิชา: สติติประยุกต์ *		
คณะ: สติติประยุกต์ *		
สถาบันการศึกษา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ *		
จำนวนภาคการศึกษาที่ใช้ประกอบการสอน: 2 * ภาคการศึกษา ระบุ: 1,2 *		
ชื่อหน่วยงานที่รับรอง: *		
ชื่อหน่วยงานที่ให้งาน: *		
เจ้าของโครงการ / ผู้รับผิดชอบข้อมูล: 00000207 : นายวิชัย หล่อจิระกุล *		
ผู้รับมอบอำนาจแก้ไขข้อมูล: 00001165 : นายปภาณณ ปรงกรรินทร์ *		
ผู้ทำรายการครั้งสุดท้าย: HRISADMIN		
เวลาที่แก้ไขครั้งสุดท้าย: 17/11/2555 17:48:21		

แนบไฟล์

ลำดับ	ชื่อไฟล์
1	คำร.pdf

ผู้ร่วมงาน(สัดส่วนการมีส่วนร่วมรวมกันทุกคนแล้วต้องไม่เกินร้อยละ 100)

ลำดับ	ลำดับที่	บุคลากรในตำ	ชื่อ-สกุล (บุคคลภายนอก)	ตำแหน่ง	สัดส่วนการมีส่วนร่วม
1	1	00000207 : นายวิชัย หล่อจิระกุล		ประธานโครงการ	80.00
2	2		นายจรรณ สุรรหา	ผู้ร่วมโครงการ	20.00

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ *

#	ลำดับ	ประเภทการเผยแพร่	รายละเอียด	สถานะ
รายละเอียด	1	การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์	พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 2 เล่ม 3 หน้า พิมพ์เดือนกุมภาพันธ์ ปีที่ 2555 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ โรงพิมพ์ ประเทศไทย	ข้อมูลครบถ้วนแล้ว
รายละเอียด	2	การเผยแพร่โดยรูปแบบอื่น	(เผยแพร่โดยการถ่ายสำเนาเป็นรูปเล่ม) จำนวน 1 หน้า วันที่ 01 ค.ค. 2555	ข้อมูลครบถ้วนแล้ว

ประเภทผลงานทางวิชาการ :	1 : งานวิจัย
ชื่อภาษาไทย :	
ชื่อภาษาอังกฤษ :	
สถานะ :	ลบ
ผู้เพิ่มรายการ :	HRISADMIN
วันที่แก้ไข :	ถึง
ค้นหา	

#	ลำดับ	ชื่อภาษาไทย	ชื่อภาษาอังกฤษ	ประเภทผลงานวิจัย	สถานะ	ผู้เพิ่มรายการ	วันเวลาที่เพิ่มรายการ	ผู้ทำการ ครั้งสุดท้าย	วันเวลาที่แก้ไข ครั้งสุดท้าย
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	A Fitness-based Multi-Parent Crossover Operator with Probabilistic Selection	A Fitness-based Multi-Parent Crossover Operator with Probabilistic Selection	1 : งานวิจัย	2 : ข้อมูลครบถ้วนแล้ว	HRISADMIN	11/10/2555	HRISADMIN	17/10/2555
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	An Incremental Framework for a Thai-English Machine Translation System using a LFG Tree Structure as an Interlingua	An Incremental Framework for a Thai-English Machine Translation System using a LFG Tree Structure as an Interlingua	1 : งานวิจัย	2 : ข้อมูลครบถ้วนแล้ว	HRISADMIN	11/10/2555	HRISADMIN	11/10/2555
แก้ไข เพิ่ม ลบ	3	Grid-based Supervised Clustering-GBSC	Grid-based Supervised Clustering-GBSC	1 : งานวิจัย	2 : ข้อมูลครบถ้วนแล้ว	HRISADMIN	11/10/2555	HRISADMIN	11/10/2555
แก้ไข เพิ่ม ลบ	4	Rattakorn Poonsuph, A value Added Model for GIS Call Center in Emergency Rescue Service, International Conference on Industrial and Intelligent Information, 2011	Rattakorn Poonsuph, A value Added Model for GIS Call Center in Emergency Rescue Service, International Conference on Industrial and Intelligent Information, 2011	1 : งานวิจัย	2 : ข้อมูลครบถ้วนแล้ว	HRISADMIN	11/10/2555	HRISADMIN	11/10/2555
แก้ไข เพิ่ม ลบ	5	Texture Classification Using an Invariant Texture Representation and a Tree Matching Kernel	Texture Classification Using an Invariant Texture Representation and a Tree Matching Kernel	1 : งานวิจัย	2 : ข้อมูลครบถ้วนแล้ว	HRISADMIN	11/10/2555	HRISADMIN	11/10/2555

รอบการประเมินภาระงานทางวิชาการ :	2555 : แบบรายงานภาระงานทางวิชาการประจำปีการศึกษา 2555
เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม :	เกณฑ์สำหรับอาจารย์และสสดีประยุกต์

เกณฑ์การประเมินใหม่สำหรับบุคลากร

นำเข้าหัวข้อการประเมินผลงานทางวิชาการ

รายชื่อบุคลากร

#	ลำดับ	หัวข้อการประเมินผลงานทางวิชาการ	จำนวนผลงาน
แก้ไข	1	01 : บทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติตามที่สถาบันกำหนด	2.00
แก้ไข	2	02 : งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI, Scopus, SCImago หรือที่สถาบันกำหนด	0.00
แก้ไข	3	03 : กรณีศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI, Scopus, SCImago หรือที่สถาบันกำหนด	0.00
แก้ไข	4	04 : งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	0.00
แก้ไข	5	05 : ตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	0.00
แก้ไข	6	06 : ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. กำหนด	0.00
แก้ไข	7	07 : บทความทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI, Scopus, SCImago หรือที่สถาบันกำหนด	0.00
แก้ไข	8	08 : บทความทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	0.00
แก้ไข	9	09 : กรณีศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด	0.00
แก้ไข	10	10 : ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI, Scopus, SCImago	0.00

#	ลำดับ	บุคลากร
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	00000062 : น.ส.บุญอนันต์ หิณยทรัพย์
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	00000207 : นายวีรุต หล่อจิระชุมแห่งกุล

#	ลำดับ	*รหัสสมรรถนะ	*ชื่อสมรรถนะ	*ประเภทสมรรถนะ	รายละเอียด
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	C1	สมรรถนะการพัฒนางานองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)	1 : สมรรถนะหลัก	การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	C2	สมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)	1 : สมรรถนะหลัก	การคิดค้น พัฒนา ยกระดับการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดวิธีการ แนวทาง หรือเครื่องมือในการให้บริการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน สถาบัน และสังคม ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง
แก้ไข เพิ่ม ลบ	3	C3	สมรรถนะการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	1 : สมรรถนะหลัก	การตระหนัก รับผิดชอบต่อบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มงาน หน่วยงาน สถาบัน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเทศชาติ
แก้ไข เพิ่ม ลบ	4	C4	สมรรถนะการมีระเบียบวินัย (Discipline)	1 : สมรรถนะหลัก	การประพฤติตนใน กฎ ระเบียบ วินัยราชการ กติกาของสถาบัน และสังคม รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อประสิทธิผล ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
แก้ไข เพิ่ม ลบ	5	C5	สมรรถนะการเปิดใจ (Open Mindedness)	1 : สมรรถนะหลัก	การเปิดใจกว้างในความร่วมมือ มีส่วนร่วมในงาน โครงการ กิจกรรม กับผู้อื่นทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน รวมถึงการพร้อมเรียนรู้ ประสพการณ์ใหม่ด้วยการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ :		2555 : เกณฑ์การประเมินสมรรถนะปี 2555			
กลุ่มการประเมินสมรรถนะ :		1 : ทั่วไปต่ำกว่าป.ตรี			
#	ลำดับ	*สมรรถนะ	ประเภทสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	ค่ากลาง
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	C1 : สมรรถนะการพัฒนางานองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	C2 : สมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	3	C3 : สมรรถนะการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	4	C4 : สมรรถนะการมีระเบียบวินัย (Discipline)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	5	C5 : สมรรถนะการเปิดใจ (Open Mindedness)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	6	C6 : สมรรถนะการประพฤติในคุณธรรม จริยธรรม (Morality)	1 : สมรรถนะหลัก	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	7	F1 : สมรรถนะความเชี่ยวชาญในงาน	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	8	F2 : สมรรถนะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	9	F3 : สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	4.00	4.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	10	F4 : สมรรถนะการบริการที่ดี	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	4.00	4.00

2) หน้าจอรระบบสมรรถนะบุคลากรและการพัฒนา ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

รบการประเมินการงานทางวิชาการ : 2555/1 : ประเมินสมรรถนะประจำปี 2555 ครั้งที่ 1				
ส่งให้ผู้บังคับบัญชา พิมพ์ผลการประเมิน พิมพ์แผนการพัฒนา				
ชื่อ-สกุล : 00000207 : นายวิชัย หล่อจิระกุล			สถานะ : ระหว่างบันทึก	
หน่วยงานปฏิบัติงาน : 04 : คณะสถิติประยุกต์			กลุ่ม/กอง : 050101 : คณะสถิติประยุกต์	
ตำแหน่งวิชาการ : รองศาสตราจารย์ (ต่ออายุราชการ)			ตำแหน่งบริหาร :	
กรอกระดานประเมิน				
ลำดับ	ประเภทสมรรถนะ	สมรรถนะ	คะแนนคาดหวัง	การประเมินตนเอง
1	1 : สมรรถนะหลัก	C1 : สมรรถนะการพัฒนางานองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยระดับสากล (World Class University)	4.00	3.00
2	1 : สมรรถนะหลัก	C2 : สมรรถนะการสร้างนวัตกรรม (Innovation)	4.00	4.00
3	1 : สมรรถนะหลัก	C3 : สมรรถนะการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	4.00	4.00
4	1 : สมรรถนะหลัก	C4 : สมรรถนะการมีระเบียบวินัย (Discipline)	4.00	3.00
5	1 : สมรรถนะหลัก	C5 : สมรรถนะการเปิดใจ (Open Mindedness)	4.00	4.00
6	1 : สมรรถนะหลัก	C6 : สมรรถนะการประพฤติในคุณธรรม จริยธรรม (Morality)	4.00	3.00
7	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F2 : สมรรถนะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	3.00
8	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F3 : สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	4.00
9	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F4 : สมรรถนะการบริหารที่ดี	4.00	4.00
10	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F5 : สมรรถนะการสอน	4.00	4.00
11	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F6 : สมรรถนะการวิจัย	4.00	4.00
12	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F7 : สมรรถนะการบริหารวิชาการ	4.00	3.00
			48.00	43.00

ประวัติการพัฒนา/อบรม

หัวข้ออบรม	จากวันที่	ถึงวันที่	สถานที่	งบประมาณ	หลักสูตร	กลุ่มหลักสูตร
▼ สมรรถนะ: C1 : สมรรถนะการพัฒนางานองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยระดับสากล (World Class University)						
การจัดประชุมสัมมนากรณีศึกษาระดับนานาชาติ	2/2/2555	2/2/2555	อาคารสยามบรมราชกุมารี (ส-405)	4,500.00	O-01 : ISO 9001 องค์กร	ภายในสถาบัน
รศ. 880 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการสำหรับนักบริหาร (ค้นคว้าอิสระ)	2/1/2555	2/1/2555	อาคารหอประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ (หอประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ)	2,000.00	O-01 : ISO 9001 องค์กร	ภายในสถาบัน

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (Formal)

#	ลำดับ	*หลักสูตร	สมรรถนะ	*วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลา	เป้าหมาย	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ผ่านมา
แก้ไขเพิ่มเติม	1	I-01 : การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	F3 : สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	F02 : สัมมนา	3 : ไตรมาส 3			

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (Informal)

#	ลำดับ	*สิ่งที่ควรพัฒนา	*วิธีการพัฒนา	*ช่วงเวลา	เป้าหมาย	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ผ่านมา
แก้ไขเพิ่มเติม	1	ความรอบคอบในการทำงาน	I01 : ศึกษาด้วยตนเอง	4 : ไตรมาส 4			

รอบการประเมินสมรรถนะ :	2555/1 : ประเมินสมรรถนะประจำปี 2555 ครั้งที่ 1
คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน :	050000 : คณะสถิติประยุกต์
หน่วยงาน/กอง :	050100 : คณะสถิติประยุกต์
กลุ่มงาน/งาน :	050101 : คณะสถิติประยุกต์

รายชื่อบุคลากร : C : รองอธิการบดี

แบบประเมินสมรรถนะ

C - 00000207 : นายวิรัตน์ หล่อจิระคุณกุล

ลำดับ	ประเภทสมรรถนะ	สมรรถนะ	คะแนนคาดหวัง	การประเมินตนเอง	00000200 : นาย เลอสรณ์ โส สุวรรณ	00001468 : นาย สมิทธิ์ สารณ วงศ์	การประเมินของ ผู้บังคับบัญชา	ช่องว่างสมรรถนะ
1	1 : สมรรถนะหลัก	C1 : สมรรถนะการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (World Class University)	4.00	3.00	4.00	3.50	3.75	-0.25
2	1 : สมรรถนะหลัก	C2 : สมรรถนะการสร้างนวัตกรรม (Innovation)	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00
3	1 : สมรรถนะหลัก	C3 : สมรรถนะการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	-1.00
4	1 : สมรรถนะหลัก	C4 : สมรรถนะการมีระเบียบวินัย (Discipline)	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	0.00
5	1 : สมรรถนะหลัก	C5 : สมรรถนะการเปิดใจ (Open Mindedness)	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	-1.00
6	1 : สมรรถนะหลัก	C6 : สมรรถนะการประพฤติในคุณธรรมจริยธรรม (Morality)	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	0.00
7	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F2 : สมรรถนะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	3.00	4.00	3.50	3.75	-0.25
8	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F3 : สมรรถนะการไม่แตกไลน์สารสนเทศ	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00
9	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F4 : สมรรถนะการบริการที่ดี	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00
10	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F5 : สมรรถนะการสอน	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00
11	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F6 : สมรรถนะการวิจัย	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00
12	2 : สมรรถนะตามหน้าที่	F7 : สมรรถนะการบริการวิชาการ	4.00	3.00	3.50	4.00	3.75	-0.25
			48.00	43.00	45.50	45.00	45.25	

จุดเด่น

#	ลำดับ	*จุดเด่นของผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน
แก้ไขเพิ่มเติม	1	มีความรับผิดชอบในหน้าที่	00000200 : นายเลอสรณ์ โสสุวรรณ

ข้อควรพัฒนา

#	ลำดับ	*ข้อควรพัฒนา	ผู้ประเมิน
แก้ไขเพิ่มเติม	1	ขาดความรอบคอบในการทำงาน	00000200 : นายเลอสรณ์ โสสุวรรณ
เพิ่มเติม	2	sdfasdf	00000200 : นายเลอสรณ์ โสสุวรรณ

ประวัติการพัฒนารายงาน

หัวข้ออบรม	จากวันที่	ถึงวันที่	สถานที่	งบประมาณ	หลักสูตร	กลุ่มหลักสูตร
▼ สมรรถนะ: C1 : สมรรถนะการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (World Class University)						
การฝึกอบรมสัมมนากรณีศึกษาในระดับนานาชาติ	2/2/2555	2/2/2555	อาคารสยามบรมราชกุมารี (ส-405)	4,500.00	O-01 : ISO 9001 องค์กร	ภายในสถาบัน
รศ.880 สัมมนาเชิงปฏิบัติ การเกี่ยวกับการจัดการสำหรับปีบริการ (ค้นคว้าอิสระ)	2/1/2555	2/1/2555	อาคารหอประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ (หอประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ)	2,000.00	O-01 : ISO 9001 องค์กร	ภายในสถาบัน

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (Formal)

#	ลำดับ	*หลักสูตร	สมรรถนะ	*วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลา	เป้าหมาย	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
แก้ไขเพิ่มเติม	1	I-01 : การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	F3 : สมรรถนะการโต้ตอบในสื่อสารสนเทศ	F02 : สัมมนา	3 : ไตรมาส 3			

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล (Informal)

#	ลำดับ	*สิ่งที่ควรพัฒนา	*วิธีการพัฒนา	*ช่วงเวลา	เป้าหมาย	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
แก้ไขเพิ่มเติม	1	ความรอบคอบในการทำงาน	I01 : ศึกษาด้วยตนเอง	4 : ไตรมาส 4			

3) หน้าจอระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

#	ลำดับ	*รหัสองค์ประกอบ	*ชื่อองค์ประกอบ	*ประเภทองค์ประกอบ
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	01	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบัน/หน่วยงาน	1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	02	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน
แก้ไข เพิ่ม ลบ	3	03	การมีส่วนร่วม	2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
แก้ไข เพิ่ม ลบ	4	04	ผลงานเชิงพัฒนา	1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน :	2555/1 : เกณฑ์การประเมิน 2555/1
กลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติงาน :	09 : เลขาคณะ/สำนัก

หัวข้อการประเมิน	ผู้ประเมินและคณะกรรมการประเมินและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
------------------	---

#	ลำดับ	*ลำดับการแสดงผล	*ชื่อหัวข้อการประเมิน	*คะแนนเต็ม	*ประเภทการประเมิน	หมายเหตุ
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	1	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	33.00	1 : ประเมินโดยใช้ตัวชี้วัด	
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	2	การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency)	20.00	4 : ผลการประเมินสมรรถนะ	
				53.00		

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน :	2555/1 : เกณฑ์การประเมิน 2555/1
กลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติงาน :	07 : ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร
ส่วนการประเมิน :	4 : การบริหารทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล (15.00 คะแนน)

องค์ประกอบ		ตัวชี้วัด		
#	*ลำดับการแสดงผล	*องค์ประกอบ	*คะแนนเต็ม	*องค์ประกอบหลัก
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	02 : ผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	15.00	
			15.00	

#	*ลำดับการแสดงผล	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน/ค่าน้ำหนัก
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	เป็นวิทยากรบรรยายภายใน	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	เป็นวิทยากรบรรยายภายนอก	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	3	เป็นที่ปรึกษาภายนอก/สาธารณะ	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	4	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) หรือกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	5	เป็นผู้มีบทบาทในการแสดงทัศนะความคิดเห็นในเชิงวิชาการต่อสังคม (เช่น ในสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ วารสาร/หนังสือ เป็นต้น)	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	6	เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการ	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	7	เป็นผู้ประเมินคุณภาพภายใน/ภายนอกสถาบัน	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	8	เป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับองค์การ (เช่น เป็นกรรมการสมาคมวิชาชีพ กรรมการ บริษัท กรรมการตรวจสอบ กรรมการองค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ)	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	9	เป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับชาติ (นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง)	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	10	เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการระดับนานาชาติ	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	11	เป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับนานาชาติ	5.00
แก้ไข เพิ่ม ลบ	12	เป็นผู้ให้บริการวิชาการอื่น ๆ	5.00

องค์ประกอบ		ตัวชี้วัด							
ตัวชี้วัด									
#	*ลำดับการแสดงผล	องค์ประกอบ	*ตัวชี้วัด	*การบันทึกแบบประเมิน	เป้าหมาย	*คะแนนเต็ม	ตัวส่วน		
แก้ไข เพิ่ม	1	03 : การมีส่วนร่วม	งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เช่น เป็น คณะทำงานเข้าร่วมในพิธี	2 : เลือกจากเกณฑ์	เข้าร่วม	2.50			
แก้ไข เพิ่ม	2	03 : การมีส่วนร่วม	การเข้าร่วมงานพิธีถวายพระพรที่สถาบัน	2 : เลือกจากเกณฑ์	เข้าร่วม	2.50			
แก้ไข เพิ่ม	3	03 : การมีส่วนร่วม	การเป็นกรรมการ/คณะทำงาน/เลขานุการ คณะกรรมการ/เลขานุการคณะทำงาน/ผู้ช่วยคณะกรรมการ/ผู้ช่วยคณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ ฯลฯ	2 : เลือกจากเกณฑ์	เป็น	2.50			
						7.50			
เกณฑ์สำหรับการประเมินตัวชี้วัด									
#	*ลำดับการแสดงผล	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน/ค่าน้ำหนัก						
แก้ไข เพิ่ม ลบ	1	เข้าร่วม	2.50						
แก้ไข เพิ่ม ลบ	2	ไม่เข้าร่วม	0.00						
รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : 2555/1 : ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2555/1									
ส่งให้ผู้บังคับบัญชา ☐ พิมพ์แบบประเมิน ☐									
ชื่อ-สกุล : 00000207 : นายวีรดิศ พลศรีสุขเขตต์				สถานะ : ระหว่างบันทึก					
หน่วยงานปฏิบัติงาน :				กลุ่ม/กอง : 050101 : คณะสภีประยุภค					
ตำแหน่งราชการ : รองศาสตราจารย์ (ต่ออายุราชการ)				ตำแหน่งบริหาร :					
กำหนดสิทธิ์บันทึกแบบประเมินได้ : ☐ ลบ ☐ เปิดใช้งาน ☐ สามารถส่งแบบประเมินแทนได้ ☐ กำหนดสิทธิ์									
สรุปคะแนนที่ได้									
ส่วนการประเมิน				รวมคะแนนเต็มของตัวชี้วัด	รวมแบบที่ได้ของตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		
1 : ภาระงานการสอน (รายละเอียด)				100.00	0.00	20.00	15.00		
2 : ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ (รายละเอียด)				100.00	0.00	35.00	35.00		
3 : สมรรถนะ (Competency) (รายละเอียด)				48.00	0.00	15.00	0.00		
4 : การบริการทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล				15.00	10.00	15.00	10.00		
5 : พหุติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ/สำนักและสถาบัน				10.00	10.00	15.00	15.00		
						100.00	75.00		
สรุปแบบประเมิน									
	ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	คะแนนเต็ม	*รายละเอียด	*ผลที่ได้	คะแนน	00000200 : นายเลอสรณ์ โนนสุวรรณ์	การประเมินของผู้บังคับบัญชา
4 : ภาระการทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล (15.00 คะแนน)									
องค์ประกอบ : 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ									
	1	การบริการทางวิชาการที่แสดงถึงสมรรถนะส่วนบุคคล	3 ตัวเลือก	15.00	-	☒ เป็นวิทยากรบรรยายภายนอก ☐ เป็นวิทยากรบรรยายภายใน ☐ เป็นที่ปรึกษาภายนอก/สาธารณะ ☐ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) หรือกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ☐ เป็นวิทยากรในการแสดงทัศนะความคิด ☐ เป็นในเชิงวิชาการสองต่อสอง (เช่น ในสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ วารสาร/หนังสือ เป็นต้น) ☐ เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการ ☐ เป็นผู้ประเมินผลงานภายนอก/สาธารณะ ☐ เป็นวิทยากรจัดสัมมนา/การประชุม ☐ เป็นวิทยากรจัดสัมมนา (เช่น เป็นกรรมการสมาคมวิชาชีพ คณะกรรมาธิการ คณะกรรมาธิการ คณะกรรมาธิการของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ) ☐ เป็นวิทยากรจัดสัมมนา (ภายนอกหรือในมหาวิทยาลัย หรือคณะรัฐมนตรี) ☐ เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการของสถาบันฯ ☐ เป็นวิทยากรจัดสัมมนาวิชาการ ☐ เป็นวิทยากรวิชาการอื่น ๆ	15.00	10.00	10.00
5 : พหุติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ/สำนักและสถาบัน (15.00 คะแนน)									
องค์ประกอบ : 1 : การมีส่วนร่วม									
	1	กิจกรรมสถาบัน	เข้าร่วม	2.00	-	☒ งานพระราชทานปริญญาบัตร เช่น เป็นคณะทำงาน การเข้าร่วมงานในพิธีการต่าง ๆ ร่วมกันพิธี	2.00	2.00	2.00
	2	กิจกรรมของคณะ/สำนัก	3 ตัวเลือก	8.00	-	☒ การประชุมคณะ/สำนัก ☒ การประชุมทางวิชาการ ☒ เป็นที่ปรึกษาทางวิจัย/วิทยานิพนธ์ ☐ เป็นกรรมการ/การตรวจสอบ ☐ การเป็นกรรมการ/คณะทำงาน ☐ การเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ☐ การเป็นผู้ช่วยเลขานุการหลักสูตร	8.00	8.00	8.00
				25.00			25.00	20.00	

Show desk

4) หน้าจอระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ของระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

บันทึก	ส่ง บค.	ลบ	ดาวน์โหลดแบบคำขอ						
สถานะ : ทำรายการ ชื่อ-สกุล : นายวิชิต หล่อจิระคุณท์กุล ประเภทคำขอ : 03 : คำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ ระดับ : สังกัด : คณะสถิติประยุกต์ ตำแหน่งที่ขอ : 04 : ศาสตราจารย์ วิธีปฎิบัติวิธีที่ : 1 สาขาวิชา : สถิติประยุกต์ วันที่ขอ (วันที่ส่ง บค.) :									
เลือกไฟล์ นำเข้าระบบ									
ผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการขอตำแหน่ง นำเข้าผลงานทางวิชาการ ลบผลงานทางวิชาการที่นำเข้าทั้งหมด									
#	ลำดับ	ใช้ขอตำแหน่ง	ผลงานทางวิชาการ	ประเภทผลงานทาง	ประเภทการเผยแพร่	รายละเอียดการเผยแพร่	เคยใช้	เคยใช้เมื่อปี พ.ศ.	ระดับการประเมินที่เคยได้
แก้ไข ลบ	1	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	พิมพ์ครั้งที่ 6 จำนวน 50 เล่ม 10 หน้า พิมพ์เดือนเมษายน ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย	☐		
แก้ไข ลบ	2	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	(เผยแพร่โดยการถ่ายสำเนาเป็นรูปเล่ม) จำนวน 10 หน้า วันที่ 01 พ.ค. 2555	☐		
แก้ไข ลบ	3	☒	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	จำนวน 100 เล่ม 5 หน้า พิมพ์เดือนตุลาคม ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย	☐		
แก้ไข ลบ	4	☒	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	(ซีดีรอม) จำนวน 5 หน้า	☐		
แก้ไข ลบ	5	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 27 ก.ย. 2555 ดอกรับไปเผยแพร่วันที่ 26 ก.ย. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย หนังสือรวมบทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย พิมพ์วันที่ 01 ก.ค. 2554 เล่มที่ 55 หน้า 101 ถึงหน้า 102 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์ ประเทศไทย	☐		
แก้ไข ลบ	6	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 04 ต.ค. 2555 ดอกรับไปเผยแพร่วันที่ 06 ต.ค. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย การประชุมทางวิชาการชื่อ การประชุม จัดขึ้นวันที่ 03 ก.พ. 2555 ถึงวันที่ 15 ก.พ. 2555 ปาสนอวันที่ 05 ก.พ. 2555 จัดที่ BITEC บางนา ประเทศไทย จัดโดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการชื่อ หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ หน้า 16 ถึงหน้า 18	☐		
แก้ไข ลบ	7	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับนานาชาติ ดอกรับไปเผยแพร่วันที่ 15 มี.ค. 2554 บทความเรื่อง บทความวิจัยวารสารชื่อ AAC. Augmentative and Alternative Communication ปีที่ 10 ฉบับที่ 112 เล่มที่ 43 หน้า 21 ถึงหน้า 23 ปีที่พิมพ์ 2553	☐		

#	ลำดับ	ประเภทคำขอ	ตำแหน่งที่ขอ	วิธีที่ขอ	สาขาวิชา	วันที่ขอ	สถานะ	แบบคำขอ	
▼	แก้ไข เพิ่ม	1	04 : เสนอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ศาสตราจารย์	วิธีที่ 1	test	12/10/2555	มีคำสั่งแต่งตั้งแล้ว	ดาวน์โหลด
	ลำดับ	ใช้ขอตำแหน่ง	ผลงานทางวิชาการ	ประเภทผลงานทางวิชาการ	ประเภทการเผยแพร่	รายละเอียดการเผยแพร่			
	1	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	พิมพ์ครั้งที่ 6 จำนวน 50 เล่ม 10 หน้า พิมพ์เดือนเมษายน ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย			
	2	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	(เผยแพร่โดยการถ่ายสำเนาเป็นรูปเล่ม) จำนวน 10 หน้า วันที่ 01 พ.ค. 2555			
	3	☐	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	จำนวน 100 เล่ม 5 หน้า พิมพ์เดือนตุลาคม ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย			
	4	☒	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	(ซีดีรอม) จำนวน 5 หน้า			
	5	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 27 ก.ย. 2555 ตอบรับให้เผยแพร่ วันที่ 26 ก.ย. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัย ชื่อ บทความวิจัย หนังสือรวมบทความวิจัยชื่อ หนังสือรวมบทความวิจัย พิมพ์วันที่ 01 ก.ค. 2554 เล่มที่ 55 หน้า 101 ถึง 102 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์ประเทศไทย			
	6	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 04 ต.ค. 2555 ตอบรับให้เผยแพร่ วันที่ 06 ต.ค. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัย ชื่อ บทความวิจัย การประชุมทางวิชาการชื่อ การประชุม จัดขึ้น วันที่ 03 ก.พ. 2555 ถึงวันที่ 15 ก.พ. 2555 ปาเลอวันที่ 05 ก.พ. 2555 จัดที่ BITEC บางนา ประเทศไทย จัดโดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการชื่อ หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ หน้า 16 ถึงหน้า 18			
	7	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับนานาชาติ ตอบรับให้เผยแพร่วันที่ 15 มี.ค. 2554 บทความเรื่อง บทความวิจัย วารสารชื่อ AAC: Augmentative and Alternative Communication ปีที่ 10 ฉบับที่ 112 เล่มที่ 43 หน้า 21 ถึงหน้า 23 ปีที่พิมพ์ 2553			

สถานะ :	มีคำสั่งแต่งตั้งแล้ว
ชื่อ-สกุล :	นายวิรัตน์ หล่อธีระคุณท์กุล
ประเภทตำแหน่ง :	04 : เสนอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ตำแหน่งปัจจุบัน :	รองศาสตราจารย์
ระดับ :	
สังกัด :	คณะศึกษิตพัฒนกิจ
ตำแหน่งที่ขอ :	04 : ศาสตราจารย์
วิธีพิจารณา :	วิธีปกติวิธีที่ 1
สาขาวิชา :	test
วันที่ขอ (วันที่ส่ง บค.) :	12/10/2555

แบบไฟล์แนบคำขอ *

คำขอตำแหน่ง.docx

ผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการขอตำแหน่ง

ลำดับ	ใช้ขอตำแหน่ง	ผลงานทางวิชาการ	ประเภทผลงานทางวิชาการ	ประเภทการเผยแพร่	รายละเอียดการเผยแพร่	เคยใช้	เคยใช้เมื่อปี พ.ศ.	ระดับการประเมินที่เคยได้	ระดับการประเมินผลงาน
1	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	พิมพ์ครั้งที่ 6 จำนวน 50 เล่ม 10 หน้า พิมพ์เดือนเมษายน ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย	☒	2554	2 : ดี	2 : ดี
2	☒	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	(เผยแพร่โดยการถ่ายสำเนาเป็นรูปเล่ม) จำนวน 10 หน้า วันที่ 01 พ.ศ. 2555	☐			2 : ดี
3	☐	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	จำนวน 100 เล่ม 5 หน้า พิมพ์เดือนตุลาคม ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย	☐			0 : รอประเมิน
4	☒	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	(ซีดีรอม) จำนวน 5 หน้า	☐			3 : ดีมาก
5	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 27 ก.ย. 2555 ดอนริบไปเผยแพร่วันที่ 26 ก.ย. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย หนังสือรวมบทความวิจัย หนังสือรวมบทความวิจัย พิมพ์วันที่ 01 ก.ค. 2554 เล่มที่ 55 หน้า 101 ถึงหน้า 102 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์ประเทศไทย	☐			2 : ดี
6	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 04 ต.ค. 2555 ดอนริบไปเผยแพร่วันที่ 06 ต.ค. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย การประชุมทางวิชาการชื่อ การประชุม จัดขึ้นวันที่ 03 ก.พ. 2555 ถึงวันที่ 15 ก.พ. 2555 นำเสนอวันที่ 05 ก.พ. 2555 จัดโดย BITEC ธนาคาร ประเทศไทย จัดโดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการชื่อ หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ หน้า 16 ถึงหน้า 18	☐			3 : ดีมาก
7	☒	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับนานาชาติ ดอนริบไปเผยแพร่วันที่ 15 มี.ค. 2554 บทความเรื่อง บทความวิจัย วารสารชื่อ AAC: Augmentative and Alternative Communication ปีที่ 10 ฉบับที่ 112 เล่มที่ 43 หน้า 21 ถึงหน้า 23 ปีที่พิมพ์ 2553	☐			1 : พอใช้

รายการเคลื่อนไหว

ลำดับ	สถานะ	ผลการพิจารณา	หมายเหตุ
1	ส่งคำขอแล้ว		
2	กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องแล้ว		
3	นำเสนอ ร.ร. แล้ว		
4	เสนอที่ประชุม ก.ก.ว. แล้ว		
5	เสนอที่ประชุม ก.พ.ว. แล้ว		
6	มีคำสั่งแต่งตั้ง อ.ก.พ.ว. แล้ว		
7	ส่งผลงานให้ อ.ก.พ.ว. ประเมินแล้ว		
8	ประชุม อ.ก.พ.ว. แล้ว		
9	ที่ประชุม ก.พ.ว. ลงผลการพิจารณาแล้ว	ไม่ผ่าน	
10	สภาสถาบันลงผลการพิจารณาแล้ว	ไม่ผ่าน	
11	เสนอ ก.พ.ว. เพื่อโปรดเกล้าแต่งตั้งแล้ว		
12	มีคำสั่งแต่งตั้งแล้ว		

สถานะ :	มีคำสั่งแต่งตั้งแล้ว
ชื่อ-สกุล :	นายธีรกุล สนสำราญ
ประเภทคำขอ :	01 : คำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ* *
ตำแหน่งปัจจุบัน :	บุคลากรชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน)* *
ระดับ :	ชำนาญการ
สังกัด :	สำนักงานอธิการบดี*
ตำแหน่งที่ขอ :	ชำนาญการพิเศษ*
วันที่ขอ (วันที่ส่ง บค.) :	12/10/2555

แนบไฟล์แบบคำขอ *

[คำขอตำแหน่ง.docx](#)

รายการเคลื่อนไหว

ลำดับ	สถานะ	ผลการพิจารณา	หมายเหตุ
1	ส่งคำขอแล้ว		
2	กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องแล้ว		
3	เสนอที่ประชุม กคช. พิจารณาแล้ว		
4	เสนอที่ประชุม กขท. พิจารณาแล้ว		
5	มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว		
6	ส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว		
7	ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว		
8	ที่ประชุม กขท. ลงผลการพิจารณาแล้ว		
9	ที่ประชุม กบค. ลงผลการพิจารณาแล้ว		
10	สภาสถาบันฯลงผลการพิจารณาแล้ว		
11	เสนอ ก.พ.ว. เพื่อโปรดเกล้าแต่งตั้งแล้ว		
12	มีคำสั่งแต่งตั้งแล้ว		

ผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการขอตำแหน่ง

ลำดับ	ผลงานทางวิชาการ	ประเภทผลงานทาง	ประเภทการเผยแพร่	รายละเอียดการเผยแพร่	เคยใช้	เคยใช้เมื่อปี	ระดับการประเมินที่เคยได้	*ระดับการประเมินผลงาน
1	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	พิมพ์ครั้งที่ 6 จำนวน 50 เล่ม 10 หน้า พิมพ์เดือนเมษายน ปีที่ 2553 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ 1 ประเทศไทย	☒	2554	2 : ดี	2 : ดี
2	ชื่อผลงาน 2	ตำรา	ชื่อผลงาน 2	(เผยแพร่โดยการถ่ายสำเนาเป็นรูปเล่ม) จำนวน 10 หน้า วันที่ 01 พ.ค. 2555	☐			2 : ดี
3	ชื่อผลงาน 3	หนังสือ	ชื่อผลงาน 3	(ซีดีรอม) จำนวน 5 หน้า	☐			3 : ดีมาก
4	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 04 ต.ค. 2555 ได้รับให้เผยแพร่วันที่ 06 ต.ค. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย การประชุมทางวิชาการชื่อ การประชุม จัดขึ้นวันที่ 03 ก.พ. 2555 ถึงวันที่ 15 ก.พ. 2555 นำเสนอวันที่ 05 ก.พ. 2555 จัดที่ BITEC นางนา ประเทศไทย จัดโดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการชื่อ หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ หน้าที่ 16 ถึงหน้าที่ 18	☐			3 : ดีมาก
5	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับชาติ ส่งไปเผยแพร่วันที่ 27 ก.ย. 2555 ได้รับให้เผยแพร่วันที่ 26 ก.ย. 2555 เผยแพร่วันที่ 01 ม.ค. 0544 บทความวิจัยชื่อ บทความวิจัย หนังสือรวมบทความวิจัยชื่อ หนังสือรวมบทความวิจัย พิมพ์วันที่ 01 ก.ค. 2554 เล่มที่ 55 หน้าที่ 101 ถึง หน้าที่ 102 สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ที่พิมพ์ชื่อ สำนักพิมพ์ ประเทศไทย	☐			2 : ดี
6	ชื่อผลงาน 5	บทความวิชาการ	ชื่อผลงาน 5	ระดับนานาชาติ ได้รับให้เผยแพร่วันที่ 15 มิ.ค. 2554 บทความเรื่อง บทความวิจัยวารสารชื่อ AAC: Augmentative and Alternative Communication ปีที่ 10 ฉบับที่ 112 เล่มที่ 43 หน้าที่ 21 ถึงหน้าที่ 23 ปีที่พิมพ์ 2553	☐			1 : พอใช้

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

สำหรับงานวิจัยเรื่อง ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการยอมรับการใช้งานและหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข
แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมัครใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบ
สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและ
ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและจะไม่
ผลกระทบหรือก่อความเสียหายใด ๆ แก่ท่านและหน่วยงานของท่านทั้งสิ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ
โอกาสนี้

นางสาวอรรณ สุขยานี

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ 1. หญิง ☐ 2. ชาย

2. อายุ

☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี
☐ 3. 41 - 50 ปี ☐ 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

☐ 1. คณาจารย์ ☐ 2. ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน
☐ 3. นักวิชาการ/นักวิเคราะห์ ☐ 4. บุคลากรสายบริหารและธุรการ
☐ 5. อื่นๆ.....

5. สังกัด

☐ 1. คณะ/วิทยาลัย ☐ 2. สำนัก/ศูนย์
☐ 3. สำนักงานอธิการบดี ☐ 4. อื่นๆ

ตอนที่ 2 ความตั้งใจในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดระบุระดับความตั้งใจในการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านในปีงบประมาณ 2558 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความตั้งใจ โดยคะแนน 10 หมายถึงใช้อย่างแน่นอน ลดลงไปตามลำดับ และคะแนน 1 หมายถึงไม่ใช้อย่างแน่นอน

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- สาขาที่ท่านได้จบการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงใด
 - ☐ ระดับที่ 1 มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ☐ ระดับที่ 2 มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย
 - ☐ ระดับที่ 3 มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
 - ☐ ระดับที่ 4 มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก
 - ☐ ระดับที่ 5 มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

- ในการทำงานที่ผ่านมา ท่านมีประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศในระดับใด
 - ☐ ระดับที่ 1 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ☐ ระดับที่ 2 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย
 - ☐ ระดับที่ 3 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
 - ☐ ระดับที่ 4 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก
 - ☐ ระดับที่ 5 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

- ในกิจวัตรประจำวัน ท่านมีประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับใด
 - ☐ ระดับที่ 1 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ☐ ระดับที่ 2 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย
 - ☐ ระดับที่ 3 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
 - ☐ ระดับที่ 4 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก
 - ☐ ระดับที่ 5 มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 4 และตอนที่ 5

โปรดพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ช่องระดับความคิดเห็น ให้ท่านพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ
- 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านทัศนคติและความสมัครใจของผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสมัครใจใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยงานการดำเนินงาน					
2. การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นความคิดที่ดี					
3. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน					
4. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน					
5. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล					
6. การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาช่วยในการดำเนินงานเป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ					

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ					
1. การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้การประเมินผลงานของบุคลากรมีความรวดเร็วมากขึ้น					
2. การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้ การประเมินผลงานเกิดความโปร่งใส และเที่ยงตรงมากขึ้น					
3. การนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะช่วยให้เกิดการพัฒนสมรรถนะของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น					
4. การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการประเมินภาระงานสอนของอาจารย์มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น					
5. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบที่สำคัญอื่นๆ จึงทำให้ลดภาระการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อนและเพิ่มความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทั้งการวิเคราะห์และการวางแผน					
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน					
6. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นระบบที่ง่ายและไม่ซับซ้อน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันสามารถเรียนรู้ได้และทำความเข้าใจได้					
8. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ITC ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบเป็นเรื่องง่าย					
9. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของระบบเป็นเรื่องง่าย					
ความเชื่อมั่นในระบบ					
10. ท่านคิดว่าระบบเครือข่ายของสถาบันสามารถใช้ได้ดีเมื่อท่านต้องการ					
11. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันจะมีความพร้อมเมื่อท่านต้องการ					
12. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ท่านต้องการ					
13. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีเสถียรภาพและมีความน่าเชื่อถือ					
14. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความความปลอดภัยสูง					
15. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่อง					
ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์					
16. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้การดำเนินงานด้านประเมินผลมีความรวดเร็วขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันได้					
18. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมากขึ้น					
19. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรช่วยผ่อนแรงในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินด้านการะงานสอน					
นโยบายของสถาบัน					
20. การกำหนดนโยบายจากสถาบันให้มีการนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้งานจะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล					
21. หากสถาบันให้เวลาเรียนรู้การใช้งาน จะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล					
22. หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้งานจะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล					
23. การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีส่วนกระตุ้นให้ท่านใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล					
ความเข้าใจในเทคโนโลยี					
24. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
25. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้ระบบสารสนเทศ ต่างๆ ของสถาบัน					
26. ท่านมีความรู้ในการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆของ สถาบัน					
27. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้งาน อินเทอร์เน็ต					
28. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้งานอุปกรณ์ PC/smartphone/tablet					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม