

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของ พนักงานบริษัท
ฟุตบอลระดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด



นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Employees' Digital Payroll Used Behavior At Futaba JTW

(Thailand) Co., Ltd.



Miss. DARATIP CHATAWAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

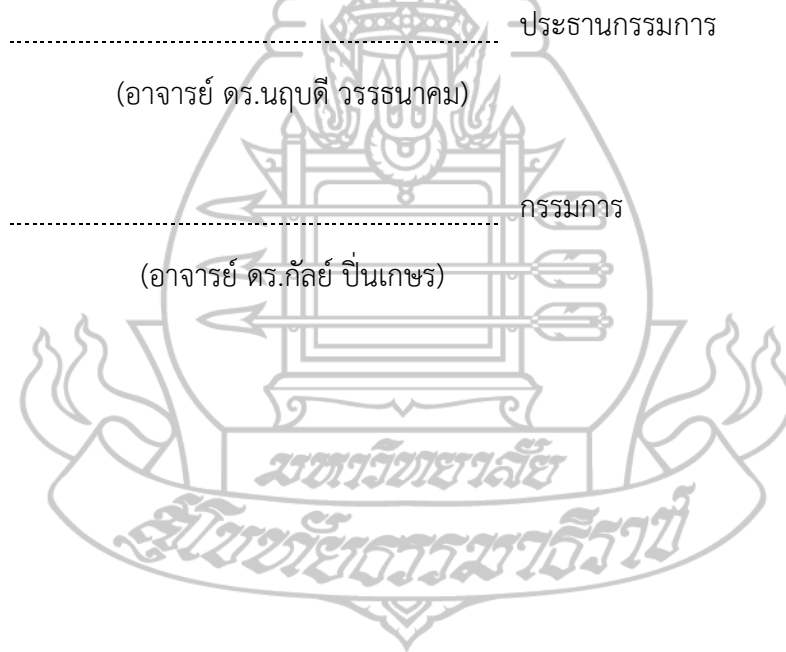
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดิอนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟู้ดบายเจที่ดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.นฤบดี วรรณาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของ พนักงาน
บริษัท ฟุตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน รหัสนักศึกษา 2643000660
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา/วิชาเอก บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.นฤบดี วรรณาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ
เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (2) ระดับความคิดเห็นปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงาน
บริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (3) ระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล
ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (4) ระดับพฤติกรรมการใช้ระบบ
เงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล (5) ระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล
ของพนักงานบริษัท ฟุตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทฟุ
ตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย
เชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41- 50 ปี ระดับ
การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 และ อายุ
งานในบริษัทมากกว่า 20ปีขึ้นไป (2) พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับ
เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง (3) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้
ระบบเงินเดือนดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (4) รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการ
ใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และ (5) ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติเท่านั้นที่มีต่อการใช้
ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

Independent Study title: “

Factors Affecting Employees' Digital Payroll Used Behavior At Futaba JTW
(Thailand) Co., Ltd.”

Author: “Miss. DARATIP CHATAWAN”; ID: “2643000660”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr.Narubodee Wathanakom; Academic year: 2023

Abstract

The study aims to study (1) personal factors of employees of Futaba JTW (Thailand) Company Limited; (2) level of opinions on technology acceptance factors of employees of Futaba JTW (Thailand) Company Limited; (3) level of behavior in using the digital salary system of employees of Futaba JTW (Thailand) Company Limited; (4) level of behavior in using the digital salary system of employees, classified by personal factors; and (5) level of technology acceptance factors affecting behavior of using the digital salary system of the company employees.

This study is quantitative research. The population used in the study was a total of 115 employees of Futaba JTW (Thailand) Company Limited. A research instrument used in the study was a questionnaire. The statistical analysis used includes frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of the study found that (1) the majority of the respondents were male, aged 41- 50 years old, held high school/vocational certificate, and had an average monthly income of 10,001- 20,000 baht. They worked in the company for more than 20 years. (2) Most employees ranked the importance of overall technology acceptance factors at a moderate level. (3) They had an overall opinion on behavior in using the digital salary system at a moderate level. (4) Employees with different average incomes had different behavior in using the digital salary system with the statistical significance level of 0.05. (5) Factors of technology acceptance affected behavior in using the digital salary system of employees of Futaba JTW (Thailand) Company Limited with the statistical significance level of 0.05.

Keywords : Digital Payroll Behavior, Personal Factors, Technology Acceptance Factor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตบาอะ เจทีดับบลิวประเทศไทย จำกัด” ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤปดี วรรณาคม ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับการศึกษา ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้เชิงวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาวิจัย อีกทั้งยังช่วยเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานวิจัยจนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเดช หวังทอง ดร.วชิระ พรหมวงศ์ และ อาจารย์วุฒิภาค พูลบัว ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการช่วยทำประเมินแบบสอบถามพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยมากที่สุด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ประกอบการทำงานวิจัยครั้งนี้

อีกทั้งผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ รวมทั้งกำลังใจและความช่วยเหลือจากผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน และเพื่อนร่วมงานทุกคน ส่งผลให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรในการหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาาระบบเงินเดือนดิจิทัลให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

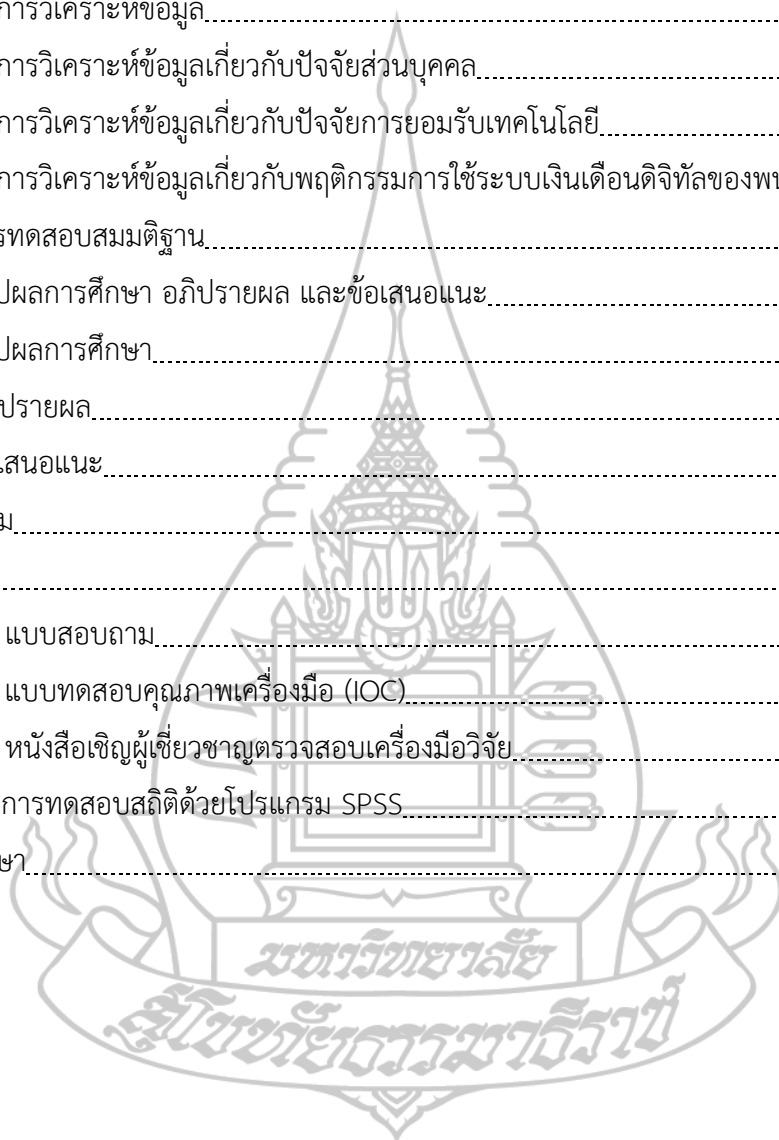
นางสาวดาราทิพย์ เซตวัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	1
กรอบความคิดในการศึกษา	4
สมมุติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	7
แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	20
กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	20
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี.....	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน.....	33
การทดสอบสมมติฐาน.....	34
ทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	40
สรุปผลการศึกษา.....	40
อภิปรายผล.....	43
ข้อเสนอแนะ.....	46
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	50
ก. แบบสอบถาม.....	51
ข. แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC).....	57
ค. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	65
ง. การทดสอบสถิติด้วยโปรแกรม SPSS.....	69
ประวัติผู้ศึกษา.....	81



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แบ่งสัดส่วนจำนวนกลุ่มประชากร.....	21
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลส่วนบุคคล.....	25
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีโดยแสดงเป็นภาพรวม.....	28
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก.....	29
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์.....	30
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน.....	31
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน.....	32
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน.....	33
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4.9	ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	34
ตารางที่ 4.10	ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4.11	ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	35
ตารางที่ 4.12	แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายค่าพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	36

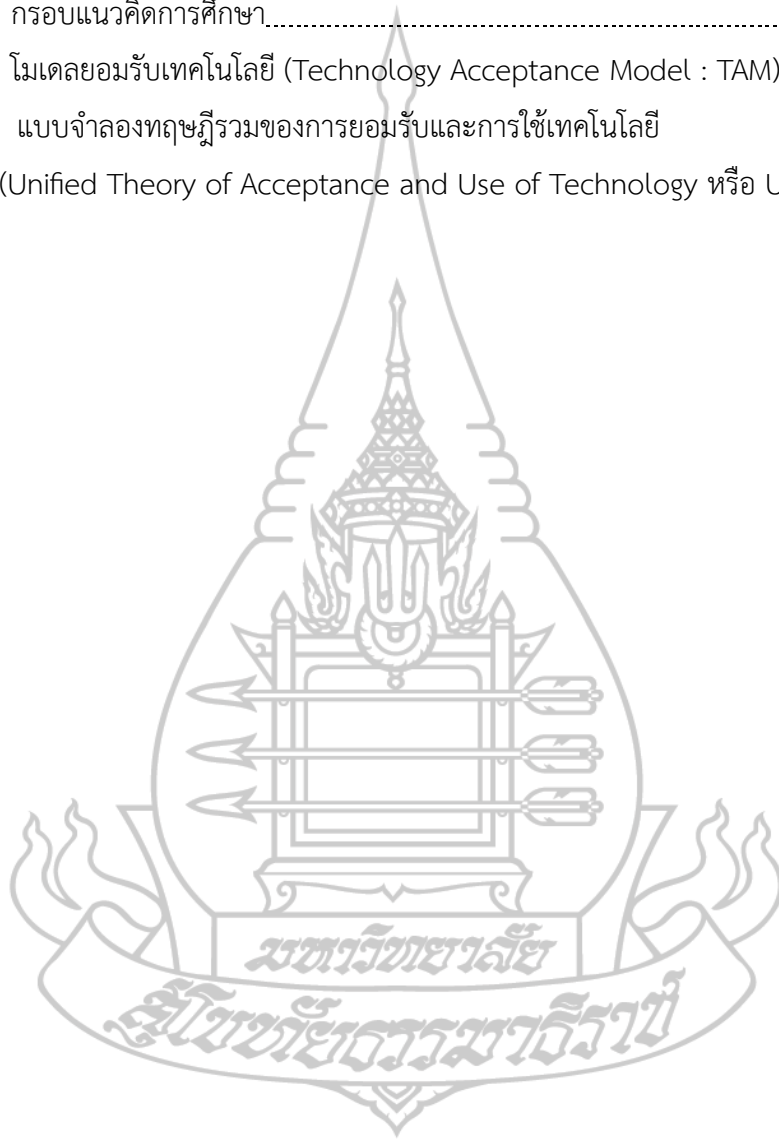
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล องพนักงานจำแนกตามอายุงานในบริษัท.....	37
ตารางที่ 1.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตบอลอาชีพที่ดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธีการ Enter.....	38



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โมเดลยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM).....	13
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology หรือ UTAUT 2).....	14



บทที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นบริบททางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการคิดการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละองค์กรตลอดจนวิธีการทำงานและรูปแบบการดำเนินธุรกิจโดยหนึ่งในปัจจัยเร่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ เทคโนโลยี (สุพรรณิ รัตนโรจน์มงคล, 2563)

เทคโนโลยีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามาช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันสะดวกสบายมากขึ้นตลอดจนถึงระดับองค์กรและภาคธุรกิจที่เทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การดำรงชีวิตประจำวันสะดวกสบายมากขึ้นตลอดจนถึงระดับองค์กรและภาคธุรกิจที่เทคโนโลยีได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) และถูกนำมาใช้ในการต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรม(Innovation)ใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการในการตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามีหลายธุรกิจที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Technological Disruption) ส่งผลให้ธุรกิจรูปแบบเดิมที่ปรับตัวไม่ทันต้องออกจากวงจรธุรกิจไปเป็นจำนวนไม่น้อย อาทิ การพัฒนาเทคโนโลยีสมาร์ทโฟนที่เข้ามาแทนโทรศัพท์มือถือรูปแบบเดิม กล้องถ่ายภาพดิจิทัลที่เข้ามาแทนกล้องฟิล์ม รถยนต์ไฟฟ้าที่เข้ามาแทนรถยนต์ที่ใช้น้ำมัน หรือแม้กระทั่งในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จนทำให้เกิดการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ขึ้น ส่งผลให้หลายธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการผลิต บริการหรือช่องทางการตลาดใหม่ๆ เพื่อความอยู่รอดในภาวะวิกฤต (สุพรรณิ รัตนโรจน์มงคล, 2563)

นอกจากนี้เทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ (Core Business) เพื่อสร้างรายได้และการได้เปรียบเหนือคู่แข่งดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เทคโนโลยียังถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบปฏิบัติการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในแง่ของปริมาณ (Quantity) และคุณภาพ (Quality) ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิต (Productivity) ขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในที่สุด อนึ่ง ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในหลาย

รูปแบบเพื่อลดขั้นตอนลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และช่วยเพิ่มความเร็วในการปฏิบัติงาน อาทิ การใช้ระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการรับส่งเอกสารรวมถึงการอนุมัติคำสั่งต่างๆ แทนการใช้กระดาษ เพื่อประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ การใช้โซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ ทำการตลาดและติดต่อสื่อสารกับลูกค้าแทนการใช้สื่อประชาสัมพันธ์และช่องทางการขายรูปแบบเดิมการใช้เทคโนโลยีระบบตัวตนทางอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาแอปพลิเคชันขององค์กรเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าและพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ทั้งการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ทำรายการบันทึกขาดลามาสาย และจากการสำรวจพบว่า 64% ของ CEO ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความพร้อมในการใช้ทักษะสำคัญและ 63% ตระหนักถึงความเป็นไปได้ว่าองค์กรจะเผชิญกับภาวะขาดแคลนความสามารถภายในอีก 3-5 ปี ข้างหน้า แผนกทรัพยากรมนุษย์มีงานจำนวนมากมหาศาลที่จะต้องรับมือ การทำงานของพนักงานทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR ก็ทำในรูปแบบเดิมไม่ได้แล้ว ต้องปรับตัวให้เป็นในรูปแบบ Digital HR (เยเชต์ ดาลลอล & ออราเคิล ,2016)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้มีการพัฒนาและนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมและสนับสนุนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่มีการใช้งานครอบคลุมการจัดการข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฟังก์ชันต่างๆอย่างเป็นระบบตั้งแต่พนักงานเริ่มทำงานไปจนถึงการพ้นสภาพการเป็นพนักงาน เช่น บันทึกข้อมูลการขาดลามาสาย การเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนตัว การเบิกจ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การตรวจสอบสลิปเงินเดือนย้อนหลัง การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา การอนุมัติการลางานรวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่นำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารได้ อีกทั้งการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมาใช้นี้ยังช่วยลดขั้นตอนกระบวนการทำงานลงและลดการใช้กระดาษลงด้วย ซึ่งระบบดังกล่าวได้มีการใช้งานอย่างเป็นทางการเมื่อเดือน พฤษภาคม 2566 โดยมีการใช้งานกันอย่างทั่วถึงองค์กรตลอดระยะเวลาที่มีการใช้งานมีการติดต่อสอบถามพูดคุยกับพนักงาน และได้รับการตอบกลับว่าขั้นตอนการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลใช้งานง่าย ชับช้อน และพนักงานบางคนใช้โทรศัพท์ และคอมพิวเตอร์ไม่เป็น

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีความต้องการที่จะเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟูตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการหาแนวทางในการพัฒนาระบบดังกล่าวให้พนักงานสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย)

จำกัด

2.2 ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

2.3 ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

2.4 ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.5 ศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

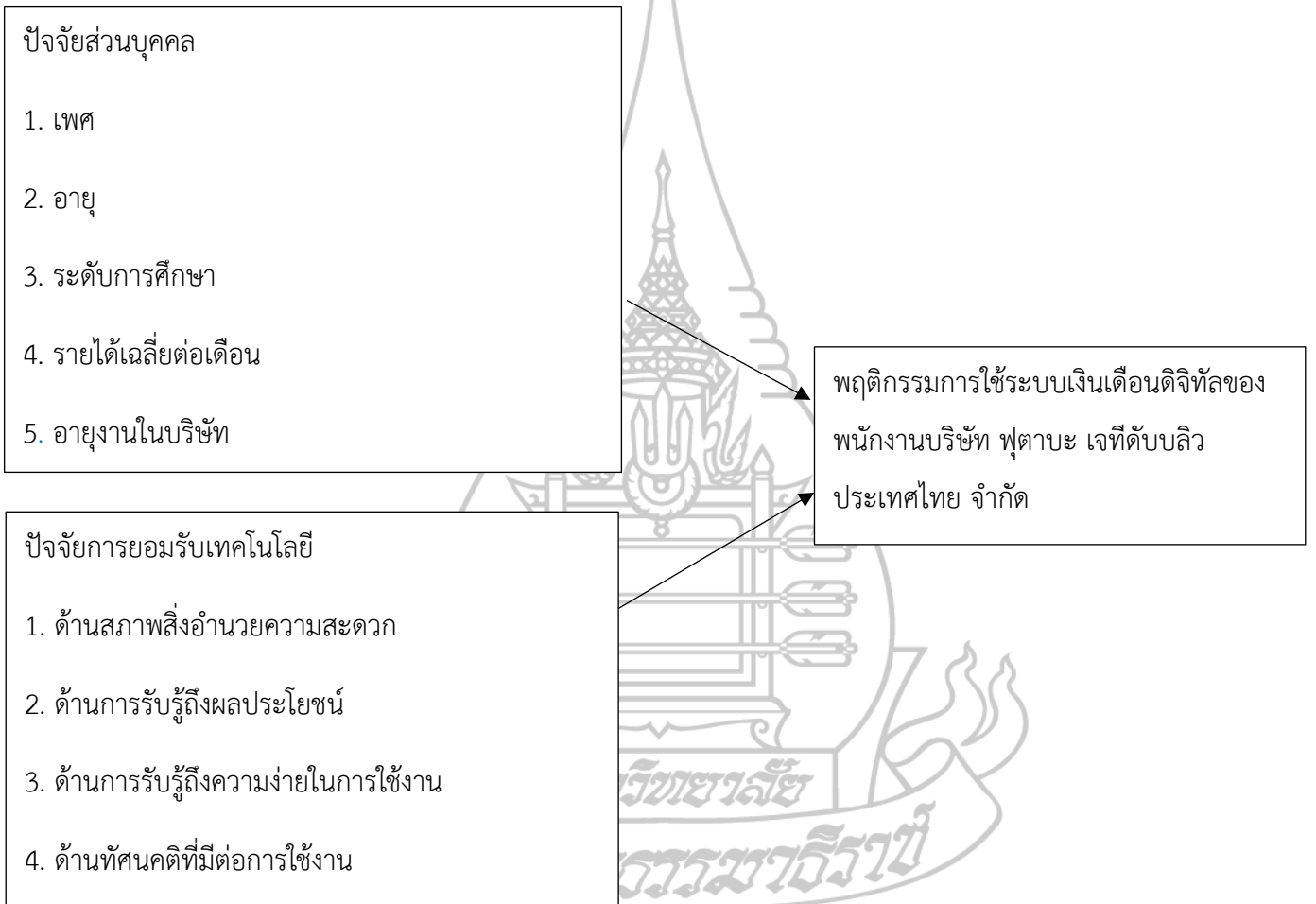


3. กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



Davis, Bagozzi and Warshaw (1989), Venkatesh, Thong and Xu (2021)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานในการศึกษา

4.1 พนักงานของพนักงานบริษัทฟูตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

5. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัท ฟูตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด จำนวน 115 คน ข้อมูล ณ วันที่ 21 เมษายน 2566

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในบริษัท
2. ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ สภาพสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ถึงผลประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทักษะติดต่อการใช้งาน

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของ

พนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

จังหวัดฉะเชิงเทรา

5.4 ขอบเขตด้านเวลางานวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตและระยะเวลางานวิจัยโดยได้นำผลการดำเนินงานในช่วงการศึกษาวิจัยระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2566 จนถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2566

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล หมายถึง การกระทำหรือการแสดง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่การประเมิน รายละเอียดของเทคโนโลยีนั้นๆ

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ของพนักงานบริษัท พูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ งานในบริษัท

6.3 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือประชาชนได้ ทำการศึกษาเรียนรู้ โดยผ่านขั้นตอนของการรับรู้และการยอมรับจะขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเรียนรู้ด้วย ตนเอง และการเรียนรู้ต่างๆ จะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติจนแน่ใจว่าเทคโนโลยีนั้น จะ สามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอนจึงกล้ายอมรับเทคโนโลยีนั้น

6.3.1 สภาพสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีทั้งในด้าน ความพร้อมในการใช้งาน และความสอดคล้องเหมาะสมต่อผู้ใช้งาน

6.3.2 การรับรู้ถึงผลประโยชน์ (Perceived Usefulness) หมายถึง ระดับ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ในแต่ละบุคคล ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตน

6.3.3 การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลว่าการใช้งานนั้นไม่ต้องมีความ พยายามในการใช้งานมีขั้นตอนกระบวนการที่ไม่ซับซ้อน

6.3.4 ทักษะทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using) หมายถึง ทักษะทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับส่งเสริมการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ของ พนักงานบริษัท พูตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 เพื่อกำหนดกลยุทธ์ปัจจัยส่งเสริมการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัทพูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตบาเซ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature review) จากเอกสารบทความวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทางทฤษฎี เพื่อนำมาใช้สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดการสร้างกรอบงานวิจัย สมมุติฐานและการออกแบบเครื่องมือในงานวิจัย ประกอบกับการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ในแต่ละองค์กรหากใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถบุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายแง่มุม ดังนี้

สุตารัตน์ สะโตอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ตามลักษณะประชากร ดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สุมัยยา นาคนาวา (2564) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และสามารถวางโครงสร้างส่วนผสมทางการตลาดได้ตรงกับความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ชั้นของวงจรชีวิต รายได้ ซึ่งใช้ในการแยกแยะลักษณะความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย โดยลักษณะประชากรศาสตร์ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย ใช้เป็นตัวชี้วัดที่มีความง่ายและมีความชัดเจนโดยตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ตามรายละเอียด ดังนี้

1) อายุ (Age) หมายถึง ความชอบและความสามารถของผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรทางด้านอายุอาจจะเป็นตัวแปรลวงก็ได้ เช่น การขายสินค้าและบริการที่มีกลุ่มอายุเป็นวัยหนุ่มสาว แต่อาจมีกลุ่มผู้สูงอายุมาซื้อแทน ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากตลาดเป้าหมายนั้นไม่ได้เป็นกลุ่มที่มีอายุต่างกันตามปีเกิด แต่เกิดจากจิตวิทยาภายในที่ผู้บริโภคคิดว่าตนเองยังเป็นหนุ่มสาวอยู่

2) ชั้นของวงจรชีวิต (Life-cycle stage) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในขั้นตอนวงจรชีวิตเดียวกันอาจมีความต้องการและมีพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันโดยในชั้นของวงจรชีวิตจะอธิบายถึงพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล เช่น โสด แต่งงานใหม่ ผู้สูงอายุ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างโอกาสให้กับนักการตลาดในการเสนอสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของ ตลาดได้อย่างถูกต้อง

3) เพศ (Gender) หมายถึง เพศชายและหญิงมีแนวโน้มทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและมีการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ให้มากขึ้นก่อนที่จะมีการตัดสินใจ ส่วนทางด้านเพศชายมักมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมักจะมุ่งถึงบางสิ่งบางอย่างที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) รายได้ (Income) หมายถึง เป็นสิ่งสะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายของผู้บริโภค อย่างไรก็ตามรายได้ไม่อาจสามารถบอกได้ว่าใครจะเป็นลูกค้าที่ดีที่สุดของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์มีความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบันในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน หรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ปณิตา บัณทิต (2563) ได้กล่าวถึง ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ 1) เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่บ่งบอกถึงความแตกต่างที่บ่งบอกถึงความแตกต่าง คือ ชายและหญิง 2) อายุ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงร่างกายที่เป็นไปตามกาลเวลา ช่วงชีวิตของบุคคลตามกฎหมาย ตลอดจนวิธีการนับ การเริ่ม และการสิ้นสุดลงของอายุบุคคล 3) สถานภาพ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในการบ่งบอกสถานภาพว่าเป็นสามีภรรยา โดยการบอก

สถานภาพนั้น จะแบ่งจำแนกออกเป็น โสต สมรส และหย่าร้าง 4) ระดับการศึกษา หมายถึง การกำหนดหลักสูตร จุดมุ่งหมายแนวนโยบาย ระบบการจัดการ และแนวทางในการจัดการศึกษา 5) อาชีพ หมายถึง งานที่ทำประจำโดยก่อให้เกิดรายได้ เพื่อนำมาเลี้ยงตนเอง ครอบครัว และเพื่อซื้อจ่ายปัจจัยที่จำเป็นหรือต้องการ 6) รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินรายได้หรือเงินที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ

ศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ว่าแนวคิดนี้เป็นการนำเอาตัวแปรด้านประชากรมาใช้เป็นเกณฑ์ เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ สามารถใช้กำหนดกลุ่มผู้บริโภคที่มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะของตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปร ทางด้านประชากรนั้นสัมพันธ์กับลักษณะความต้องการ ความนิยม และพฤติกรรมของผู้บริโภคในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) อายุ ผู้บริโภคจะผันแปรตามความต้องการของตนเองตามวัฏจักร ซึ่งช่วงอายุจะเป็นตัวกำหนดความต้องการ และความชอบของแต่ละคนมักจะเปลี่ยนไปตามความเจริญตามวัย
- 2) เพศ ความแตกต่างของผู้บริโภคจำแนกตามเพศใช้ในการวางรูปลักษณะสินค้าให้สอดคล้องตามพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีเพศต่างกัน เช่น เพศหญิงจะเน้นรูปทรงที่มีลักษณะนุ่มนวล ส่วนเพศชายจะเน้นความกว้างใหญ่เน้นความแข็งแรงและเรียบง่ายเพศที่ต่างกัน จึงนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีเพศต่างกัน
- 3) ระดับรายได้ เป็นการวัดความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยของผู้บริโภคสินค้าที่ผู้บริโภคเลือกสรรตามความพึงพอใจมักจะอาศัยระดับราคาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ อย่างหนึ่งควบคู่ไปกับคุณค่าของสินค้า แต่ผู้บริโภคไม่อาจเลือกสินค้าที่มีคุณภาพดีหรือสินค้าที่มีคุณค่าสูงสุดได้เท่าเทียมกัน ซึ่งรายได้ของแต่ละบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดว่าผู้ซื้อควรซื้อหรือไม่

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ดังนี้

- 1) อายุกับการทำงานเป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมี ลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความ คาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างใน เรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมี ลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของ De Fleur (1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากในองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาบุคคล
- 2) ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะทางชีวภาพหรือทางร่างกายที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมาจากการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
- 3) มนุษย์ทุกคนถูกเลี้ยงดูภายใต้สภาพแวดล้อมที่หลากหลาย จึงทำให้มีการเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป
- 4) สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและความเชื่อที่ส่งผลกระทบต่อไปถึงลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

จากการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดทฤษฎีทำให้ พบว่า บุคคลหรือบุคคลหรือ บุคลากรในบริษัทมีปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมมารยอบรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัย นำมาศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้

2. แนวคิดและปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

2.1 คุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการยอมรับ

การยอมรับเทคโนโลยีได้นั้น จะต้องมีการตัดสินใจการยอมรับโดยผู้ฐานของการรับรู้ด้านคุณสมบัติของเทคโนโลยี (Everett Roger, 2004) ซึ่งมีการแบ่งกลุ่มดังนี้

(1) คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) คือ ระดับการรับรู้ของผู้ใช้นวัตกรรม ว่ามีคุณสมบัติที่ดีกว่า และมีประโยชน์มากกว่าวิธีการปฏิบัติการณ์เดิม ๆ หรือเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ จนก่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วอย่างเห็นชัด หากมีการรับรู้ถึงผลประโยชน์มาก จะส่งผลให้เกิดการยอมรับอย่างรวดเร็ว

(2) คุณลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility) คือ ระดับการรับรู้ของผู้ใช้ นวัตกรรม ว่ามีความรู้สึกถึงการเข้ากันได้กับวิถีชีวิตประจำวัน ค่านิยม ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และความต้องการใช้เทคโนโลยี หากสามารถเข้ากันได้มาก จะส่งผลให้มีโอกาสการยอมรับเทคโนโลยี ได้อย่างรวดเร็ว

(3) คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) คือ ระดับการรับรู้ของผู้ใช้ นวัตกรรมว่านวัตกรรมที่นำมาใช้นั้นมีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้ระหว่างการใช้ ทั้งที่ไม่เคยใช้มาก่อน หากมีความซับซ้อนน้อย ระดับการยอมรับเทคโนโลยีจะเพิ่มขึ้น

(4) คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ (Trainability) คือ การที่ผู้ใช้ นวัตกรรม สามารถนำเทคโนโลยีไปทดลองใช้ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่นั้นไม่มีข้อผูกมัดใดๆ และสามารถใช้งานได้ ต่อเนื่อง จนทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีได้ตามมา

(5) คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ (Observability) คือ การที่ผู้ใช้ นวัตกรรม สามารถมองเห็นถึงผลลัพธ์ จึงทำให้เกิดการยอมรับตามมา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี โดยแบ่งกลุ่ม คุณลักษณะของเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) คุณลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility) คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ (Trainability) คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ (Observability)

2.2 ระดับบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

การเกิดเทคโนโลยีใหม่นั้น ท้ายสุดแล้วทุกคนย่อมเกิดการยอมรับเทคโนโลยี ด้วยกันทั้งหมด แต่หากพิจารณาช่วงเวลาของการยอมรับนั้นจะพบว่าทุกคนไม่ได้เกิดการยอมรับ ในระยะเวลาเดียวกันทั้งหมด แต่จะมีความแตกต่างกันออกไป (Everett Roger, 1962) ซึ่งสามารถ จำแนกกลุ่มบุคคลเหล่านี้นออกเป็น ดังนี้

(1) กลุ่มล้ำสมัย (Innovators) คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะเด่นชัด ในลักษณะของความเป็นผู้ที่ชอบความเสี่ยง ชอบทดลองของใหม่ๆ ทำให้ดูแปลกไปกว่าคนกลุ่มอื่น และพบว่าเป็นกลุ่มคนที่มีอายุน้อยชนชั้นทางสังคมสูง การศึกษาสูง และฐานะทางการเงินดี ซึ่งจะเป็นกลุ่มแนวหน้าที่ยอมรับในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

(2) กลุ่มนำสมัย (Early Adopter) เป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะคล้ายๆ กับคนกลุ่มอื่น แต่มีความใกล้ชิดกับสังคมมากกว่ากลุ่ม Innovators ลักษณะของคนกลุ่มนี้จะมีฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น โดยก่อนที่จะยอมรับเทคโนโลยีนั้น จะมีการสอบถาม และขอคำแนะนำจากกลุ่ม Innovators ก่อน และเมื่อได้ทดลองใช้แล้วผลลัพธ์เป็นที่พอใจจะมีการบอกต่อกับคนรอบตัว

(3) กลุ่มทันสมัย (Early Majority) ลักษณะของคนกลุ่มนี้ คือ จะยอมรับเทคโนโลยีช้ากว่ากลุ่ม Innovators และ Early Majority แต่แท้จริงแล้วคนกลุ่มนี้มีการเริ่มใช้เทคโนโลยีบ้างแล้ว แต่ยังไม่ยอมรับอย่างชัดเจนว่าจะยอมรับเทคโนโลยีนั้นอย่างแท้จริง

(4) กลุ่มตามสมัย (Late Majority) เป็นกลุ่มคนที่ยอมรับเทคโนโลยีที่ช้า การที่ยอมรับนั้นเป็นเพราะว่าเกิดแรงผลักดันจากสังคม และเกิดหลังจากที่คนส่วนใหญ่ได้มีการใช้เทคโนโลยีมาก่อนแล้ว แต่การยอมรับนั้นจะเต็มไปด้วยความไม่ไว้วางใจ และเกิดความระแวงระวังในการใช้เทคโนโลยี

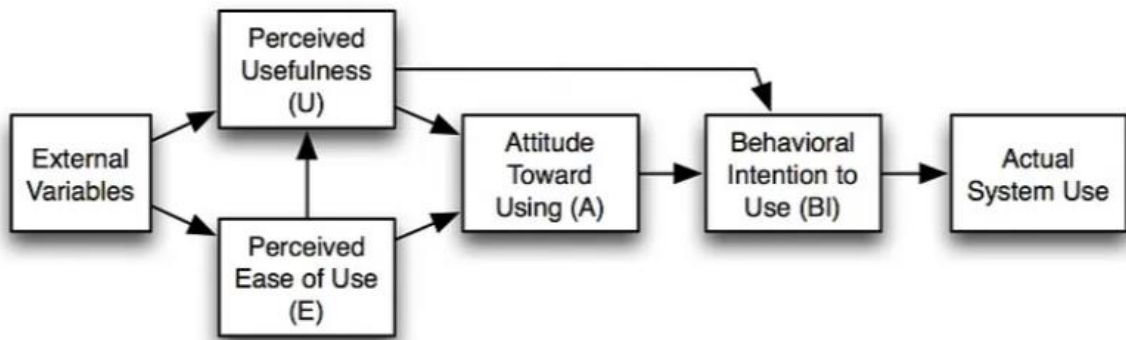
(5) กลุ่มล่าหลัง (Laggards) เป็นกลุ่มคนสุดท้ายในสังคมที่ยอมรับเทคโนโลยี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมดั้งเดิม และค่อนข้างจะอยู่ตัดขาดจากโลกภายนอก คนกลุ่มนี้จะดำเนินชีวิตตามสิ่งที่เคยปฏิบัติกันมาแต่ก่อน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับระดับบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการเกิดเทคโนโลยีใหม่นั้น ท้ายสุดแล้วทุกคนย่อมเกิดการยอมรับเทคโนโลยีด้วยกันทั้งหมด แต่หากพิจารณาระยะเวลาของการยอมรับนั้นจะพบว่าทุกๆคนไม่ได้เกิดการยอมรับในระยะเวลาเดียวกันทั้งหมด แต่จะมีความแตกต่างกันออกไป ดังนี้ กลุ่มล้ำสมัย (Innovators) กลุ่มนำสมัย (Early Adopter) กลุ่มทันสมัย (Early Majority) กลุ่มตามสมัย (Late Majority) กลุ่มล่าหลัง (Laggards)

2.3 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM)

เป็นแบบจำลองที่ถูกพัฒนาโดย Davis, Bagozzi and Warshaw (1989) โดยได้ทำการพัฒนาโมเดลต่อยอดจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) ของ Fishbein & Ajzen (1975) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมใดๆได้นั้น จะสามารถอธิบายได้จากการวัดความเชื่อ (Beliefs) เจตนาดี (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) ซึ่งผลของความตั้งใจที่จะกระทำนั้นจะไม่มี การนำบรรทัดฐานของบุคคลเข้ามาเป็นปัจจัยด้วยกันทั้งหมด 4 ประการ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรภายนอก (External Variables) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยี (Perceived Usefulness) การรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และ

ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude towards using) ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายของพฤติกรรมที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยีในปัจจุบัน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

2.4 แบบจำลองทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology หรือ UTAUT 2)

Venkatesh, Thong and Xu (2021) ได้พัฒนาทฤษฎี UTAUT2 มาจากทฤษฎีเชิงจิตวิทยาและสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectation) ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) และอิทธิพลของสังคม (Social Influencer) ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมและปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้งาน อีกทั้งยังมีตัวแปรเสริมที่เป็นส่วนขยายเพิ่มความถูกต้องของการพยากรณ์การยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีด้วย จากการที่แบบจำลอง UTAUT2 ได้ถูกพัฒนาขึ้นมา นั้น ได้มีการเพิ่มปัจจัยต่างๆ เข้ามา ซึ่งมีทั้งหมด 7 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

(1) ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) คือความเชื่อของแต่ละบุคคลว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นจะสามารถช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยของการรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี ความสามารถของระบบที่บุคคลเชื่อว่าการใช้นั้นจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานพร้อมทั้งช่วยลดระยะเวลาการทำงานด้วย

(2) ความคาดหวังในการพยายาม (Effort Expectation) คือ ความสะดวกในการเข้าใช้งานเทคโนโลยี ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ทั้งในด้านความซับซ้อนของระบบ ความง่ายในการทำความเข้าใจของระบบ และระยะเวลาในการเรียนรู้

(3) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) คือ การรับรู้ถึงปัจจัยทางสังคมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เช่น กลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญ รวมถึงบุคคลใกล้ชิด ครอบครัว หรือเพื่อน เป็นต้น ซึ่งเชื่อว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการใช้งานเทคโนโลยี

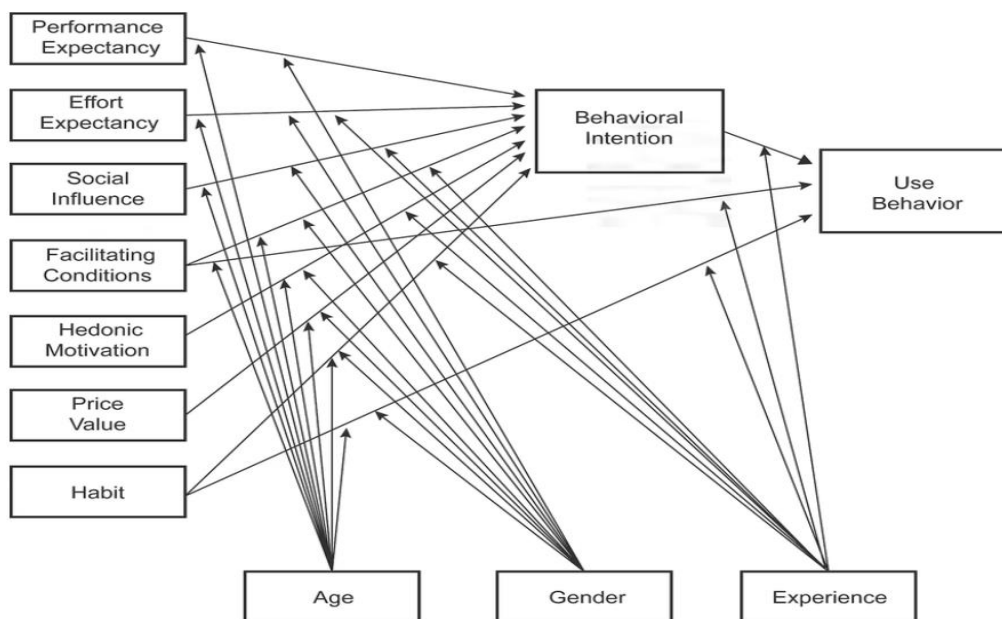
(4) สภาพสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) คือ สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยี ทั้งในด้านความพร้อมในการใช้งาน และความสอดคล้องเหมาะสมต่อผู้ใช้งาน

(5) แรงจูงใจด้านความชอบ (Hedonic Motivation) คือ ความรู้สึกชอบหรือความพึงพอใจที่ได้รับจากการใช้งานเทคโนโลยี

(6) มูลค่าตามราคา (Price Value) คือ การเปรียบเทียบความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการใช้เทคโนโลยีกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้งาน

(7) ความเคยชิน (Habit) คือ ลักษณะนิสัยส่วนตัวที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมและการเรียนรู้ในอดีตที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

โดยความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยส่งผลต่อความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรมและพฤติกรรมการใช้งานแตกต่างกันออกไป ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี

(Unified Theory of Acceptance and Use of Technology หรือ UTAUT 2)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีปัจจัย 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม (Facilitating Conditions) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยี (Perceived Usefulness) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude towards using) ดังนั้นจึงนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี

พฤติกรรม (Behavior) คือ กริยาอาการที่แสดงการกระทำของบุคคลหรือปฏิบัติการโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนนั้นจะมีความแตกต่างกัน โดยได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรม ทัศนคติ อารมณ์ การโน้มน้าว การบังคับ และรวมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบตัว

ชัยพร วิชาวุธ (2540) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) และพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior)

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) คือ การกระทำหรือปฏิบัติการทางร่างกายที่สามารถสังเกตเห็นได้ หรือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ช่วยสังเกต ทั้งนี้ ยังสามารถแบ่งพฤติกรรมภายนอกออกเป็น 2 ประเภท

(1) พฤติกรรมภายนอกชนิดโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า เช่น การเคลื่อนไหวของร่างกาย

(2) พฤติกรรมภายนอกชนิดโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือทางการแพทย์หรือเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ช่วยในการวิเคราะห์ เช่น การทำงานของอวัยวะภายใน หรือ การทำงานของระบบประสาท

2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทั้งรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัว เป็นกระบวนการที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้และไม่สามารถใช้เครื่องมือวัดได้ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความจำ รวมถึงการสัมผัสต่างๆ ทั้งนี้ ยังสามารถแบ่งพฤติกรรมภายในออกได้ 2 ประเภท คือ

(1) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious process) เป็นพฤติกรรมที่เจ้าของพฤติกรรมรู้สึกตัวว่ากำลังเกิดพฤติกรรมนั้นๆ หากไม่บอก ไม่แสดงอาการหรือท่าทางใดๆ ก็ไม่มีผู้ใดรับรู้ได้ว่าเกิดพฤติกรรมนั้นๆ เช่น อารมณ์ความรู้สึก ความคิด ความฝัน จินตนาการ

(2) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกรู้ตัว (Unconscious process) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่เจ้าของพฤติกรรมไม่รู้สึกรู้ตัว หากแต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอก เช่น แรงจูงใจ ความคาดหวัง ความวิตกกังวล

L.J. Cronbach (1963) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 7 ประการได้แก่

- 1) เป้าหมายคือความมุ่งหมาย (Goal) คือ วัตถุประสงค์หรือความต้องการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งความต้องการอาจจะได้ทันทีหรือบางอย่างอาจจะต้องใช้เวลา
- 2) ความพร้อม (Readiness) คือ ระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ
- 3) สถานการณ์ (Situation) คือ หนทางหรือโอกาสที่สามารถเลือกทำกิจกรรมได้ ตามความต้องการ
- 4) การแปลความหมาย (Interpretation) คือ การพิจารณาสถานการณ์เพื่อเลือกหาวิธีที่คิดว่าจะสนองความต้องการเป็นที่พอใจมากที่สุด
- 5) การตอบสนอง (Response) คือ การดำเนินการทำกิจกรรมตามที่ตัดสินใจเลือก
- 6) ผลที่ได้รับและผลที่ตามมา (Consequence) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำกิจกรรมนั้นซึ่งอาจได้ผลตรงข้ามที่คาดไว้ หรือตรงข้ามกับที่คาดหวังไว้
- 7) ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Thwarting) คือ ปฏิกริยาที่จะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการ จึงต้องกลับไปแปลความหมายใหม่ เพื่อเลือกหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการได้

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมดังนั้นพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีในการวิจัยขึ้นนี้จะหมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินรายละเอียดของเทคโนโลยีนั้นๆ เช่น ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัวเพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ท่านดูข้อมูลการลงเวลา การมาปฏิบัติงาน และการลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณิรัตน์ รัตนโรจน์มงคล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC ทั้งหมด จำนวน 276 คน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ในการใช้งาน ทักษะติดต่อการใช้งาน และสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน โดยมีการส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน แต่สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกจะส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบ HR2020 ในทางตรงกันข้าม

ธลินท์ ท.ธรรมธาดา (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศและพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ABC โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 427 คน พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม แรงจูงใจด้านความชอบ และความเคยชินนั้นมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความชอบ ส่วนปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HRMS Self – Service อีกทั้งยังพบว่า การยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความเคยชินและอิทธิพลทางสังคม สุดท้าย พบอีกว่าการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนของปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมและความเคยชินที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศ HRMS Self – Service ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม และแรงจูงใจด้านความชอบจะส่งผลต่อพฤติกรรม การใช้งานระบบสารสนเทศ โดยมีอิทธิพลจากการยอมรับการใช้งานระบบ สารสนเทศ HRMS Self – Service เป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์

ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การยอมรับและการใช้ระบบสารสนเทศของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษาวិทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 142 คน โดยใช้หลักสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้

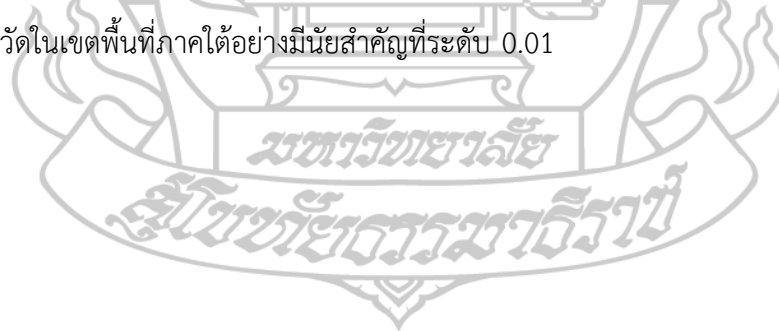
สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ F-test และ T-test ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัย ผลการวิจัยพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 104 คน เป็นเพศชายจำนวน 45 คน เพศหญิงจำนวน 59 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับปริญญาโท ตำแหน่งที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ทำงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศของบุคลากร สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขต เชียงใหม่ พบว่ามี 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยการรับการสนับสนุนการใช้ และ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบสารสนเทศ คือ ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการ ใช้ระบบสารสนเทศ และ ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานระบบสารสนเทศ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การยอมรับ ใช้ระบบสารสนเทศในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Y = .029 + .382(X_5) + .319(X_4) + .311(X_1)$

วาสนา ทองเสียน (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยศึกษา จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าอายุมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทยของประชากรกลุ่มบริษัทพานาโซนิค ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทยของประชากรกลุ่มบริษัทพานาโซนิคที่ไม่แตกต่างกัน

อัฐพล อารงสุวรรณกิจ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการนวัตกรรม ซูเปอร์มาร์เก็ตรูปแบบใหม่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 214 คน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ที่อยู่อาศัย และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ถึงผลประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงด้านความเป็นส่วนตัว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านความเป็นส่วนตัวไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

กิตติภาพ อุทัยแพน (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Wallet) เพื่อซื้อสินค้าของผู้บริโภคในจังหวัดสกลนคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ช่วงรายได้ ความถี่ในการใช้งาน และค่าใช้จ่ายในการชำระสินค้า มีผลต่อความพึงพอใจและทัศนคติต่อการใช้งานกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Wallet) หรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Wallet) ได้แก่ อำเภอเมืองมหาสารคาม การศึกษาระดับอนุปริญญา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการรับรู้และเข้าถึงประโยชน์ของการใช้งาน ด้านความปลอดภัย ด้านความตั้งใจในการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐปภัทร์ กุลางกูร (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 180 คน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณลักษณะของเทคโนโลยี ได้แก่ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ เหมาะสมกับผู้ใช้งาน ง่ายในการใช้งาน สามารถทดลองใช้ และสามารถสังเกตเห็นได้ ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01



บทที่ 3

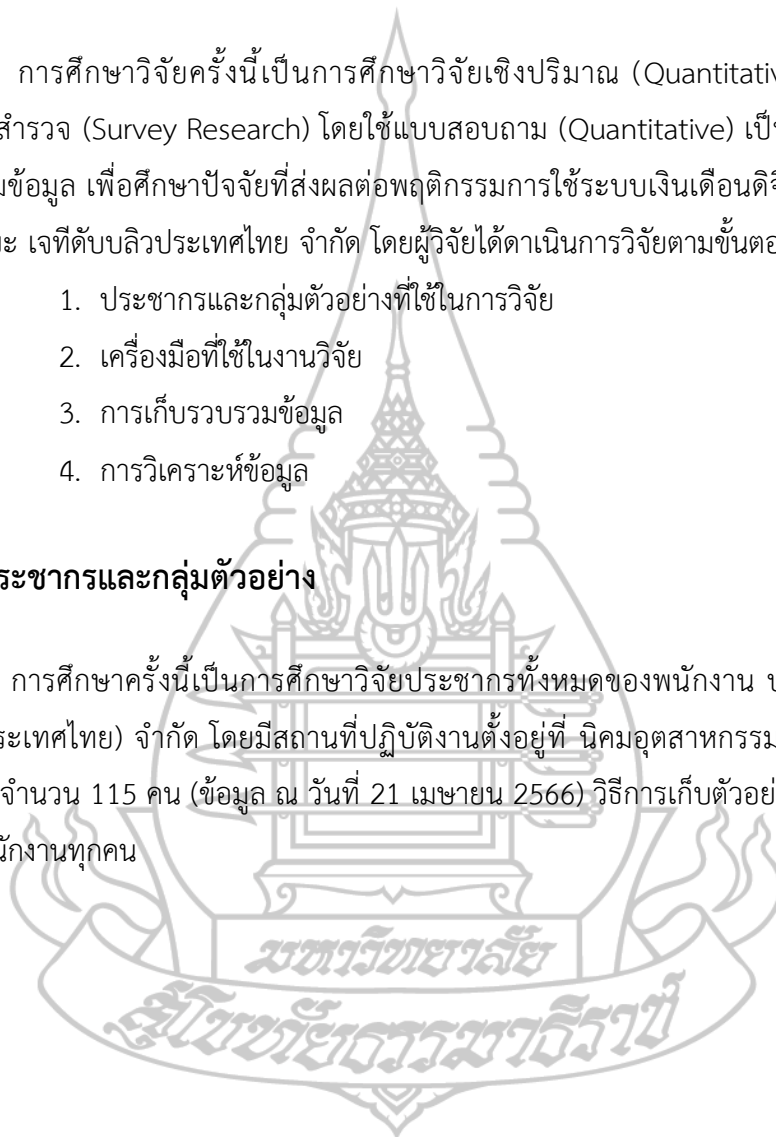
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Quantitative) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิวประเทศไทย จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยประชากรทั้งหมดของพนักงาน บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีสถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 เมษายน 2566) วิธีการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้โดยพนักงานทุกคน



ตารางที่ 3.1 แบ่งสัดส่วนจำนวนกลุ่มประชากร

แผนก	จำนวนประชากร (คน)
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ	4
ฝ่ายบัญชี / การเงิน	5
ฝ่ายขายและการตลาด	13
ฝ่ายบันทึกข้อมูล	4
ฝ่ายออกแบบ	6
ฝ่ายวิศวกรรม	4
ฝ่ายเครื่องจักรขนาดใหญ่	7
ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	4
ฝ่ายคลังสินค้า	5
ฝ่ายตัดเหล็ก	3
ฝ่ายแปรรูปความแม่นยำสูง	10
ฝ่ายเจาะ	23
ฝ่ายผลิตแผ่นเรียบ	27
รวม	115

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการศึกษา ค้นคว้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ในบริษัท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย สภาพสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ถึงผลประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน โดยแบบสอบถามจะเป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

และประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน โดยแบบสอบถามจะเป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบไปด้วยคำถามแบบให้เลือกแบบ 1 คำตอบ จำนวน 6 ข้อ และประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดการให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มาก
3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

คำนวณหาอัตราภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์การประเมินดังกล่าว สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยเพื่อการแปลความหมาย ดังนี้ (จรัสศรี ผ่องใสภา, 2533)

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

2.1 การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

2.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรง ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความชัดเจนของคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อเป็นรายข้อ เพื่อให้แบบสอบถามสื่อความหมายได้ตรงตามความประสงค์ของผู้ศึกษา และผู้ตอบแบบสอบถามโดยการให้คะแนนรายข้อของผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับวัตถุประสงค์การศึกษาด้วย IOC

(Index of Item Objective Congruence) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นั้นหมายความว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้พิจารณา แบบสอบถามแล้วว่าเนื้อหา การใช้ภาษาและโครงสร้างของแบบสอบถามถูกต้องครบถ้วน

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยทำการทดสอบเครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด จำนวน 30 ราย ซึ่งการหาค่าความเชื่อมั่นในครั้งนี้ได้คำนวณใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) และจากเครื่องมือการศึกษานี้พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.716 แสดงให้เห็นได้ว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำมาใช้เก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตบาเซ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดของพนักงานบริษัทฟุตบาเซ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 115 ชุด โดยก่อนที่ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และอธิบายถึงข้อสงสัย รวมถึงวิธีการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม 115 ชุดแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผล โดยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงบทความ หนังสือวิชาการ วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นหาและสร้างแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นหรืออธิบายบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในบริษัท โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าที (T-test) สำหรับประชากร 2 กลุ่ม และสถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สำหรับประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Fisher s Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2.2 ทดสอบสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด โดยวัตถุประสงค์ คือ (1)ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (3)ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (4)ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5)ศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Quantitative) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และศึกษาข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท ฟุตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 115 คน โดยมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี
3. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ	ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ชาย		69	60.0
หญิง		46	40.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
อายุ	ช่วงอายุ 20 – 30 ปี	14	12.2
	ช่วงอายุ 31 – 40 ปี	47	40.9
	ช่วงอายุ 41 – 50 ปี	48	41.7
	ช่วงอายุ 51 – 60 ปี	6	5.2
	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	3	2.6
	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	11	9.6
	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	63	54.8
	ระดับอนุปริญญา (ปวส.)	18	15.6
	ปริญญาตรี	20	17.4
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	2.6
	10,001 - 20,000 บาท	57	49.6
	20,001 - 30,000 บาท	40	34.8
	30,001 - 40,000 บาท	6	5.2
	40,001 บาทขึ้นไป	9	7.8
	อายุงานในบริษัท		
	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.3
	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	5	7.0
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	23	20.0
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	21	18.3
	มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	24	20.8
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	34	29.6
รวม		115	100

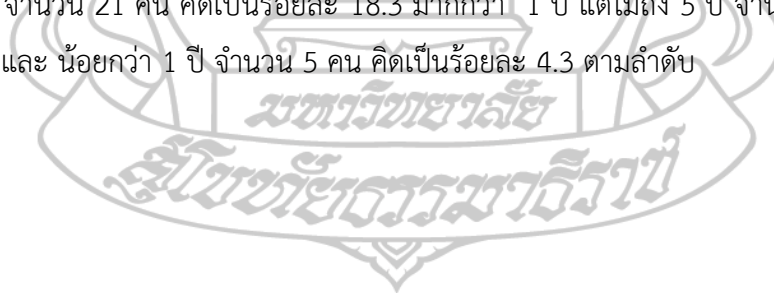
จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ตามด้วยอายุ 30-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับอนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามด้วยชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามด้วย 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

อายุงานในบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ



2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี โดยแสดงเป็นภาพรวม

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี (X)	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก (x_1)	3.14	0.87	ปานกลาง	4
- ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ (x_2)	3.24	1.03	ปานกลาง	3
- ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (x_3)	3.30	1.11	ปานกลาง	2
- ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (x_4)	3.42	1.10	มาก	1
รวม	3.26	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ($\mu = 3.42$, $\sigma = 1.10$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ($\mu = 3.30$, $\sigma = 1.11$) ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ ($\mu = 3.24$, $\sigma = 1.03$) และด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านสภาพสิ่ง
อำนวยความสะดวก

ปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- องค์กรมีหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่สอดคล้องต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.50	0.80	มาก	1
- องค์กรมีสื่อและคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลที่ทำให้ท่านเข้าใจระบบได้ดีมากขึ้น	3.23	1.02	ปานกลาง	2
- องค์กรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	2.73	1.50	ปานกลาง	5
- องค์กรมีระบบปฏิบัติการที่รองรับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และทำให้ท่านใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา	3.16	1.07	ปานกลาง	3
- องค์กรมีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ผ่านช่องทาง Hot Line และ Line Official	3.07	1.14	ปานกลาง	4
รวม	3.14	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์กรมีหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่สอดคล้องต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.80$) รองลงมาคือ องค์กรมีสื่อและคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลที่ทำให้ท่านเข้าใจระบบได้ดีมากขึ้น ($\mu = 3.23$, $\sigma = 1.02$) องค์กรมีระบบปฏิบัติการที่รองรับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และทำให้ท่านใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.07$) องค์กรมีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลผ่านช่องทาง Hot Line และ Line Official ($\mu = 3.07$, $\sigma = 1.14$) และ องค์กรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 2.73$, $\sigma = 1.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่านลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างได้	3.19	1.12	ปานกลาง	4
- การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน สามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่นำมาใช้ เช่น จำนวนกระดาษ จำนวนบุคลากร	3.26	1.14	ปานกลาง	2
- การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่านมีช่องทางบันทึกการลา / การเบิกจ่าย / การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา ได้สะดวกมากขึ้น	3.27	1.12	ปานกลาง	1
- การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่านมีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น	3.24	1.14	ปานกลาง	3
รวม	3.24	1.03	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$, $\sigma = 1.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่านมีช่องทางบันทึกการลา / การเบิกจ่าย / การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา ได้สะดวกมากขึ้น ($\mu = 3.27$, $\sigma = 1.12$) รองลงมาคือ การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมาใช้งานสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่นำมาใช้ เช่น จำนวนกระดาษ จำนวนบุคลากร ($\mu = 3.26$, $\sigma = 1.14$) การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่าน มีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น ($\mu = 3.24$, $\sigma = 1.14$) และการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งาน ช่วยให้ท่านมีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น ($\mu = 3.19$, $\sigma = 1.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (C)	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- ท่านคิดว่าสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ได้ด้วยตนเอง	3.65	0.90	มาก	2
- ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน	3.90	2.88	มาก	1
- ท่านคิดว่าสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วจนสามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้	2.57	1.30	ปานกลาง	4
- ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีความสะดวกในการใช้งานมากกว่าระบบเดิม	3.08	1.10	ปานกลาง	3
รวม	3.30	1.11	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 1.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 2.88$) รองลงมา ท่านคิดว่าสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลได้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.90$) ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีความสะดวกในการใช้งานมากกว่าระบบเดิม ($\mu = 3.08$, $\sigma = 1.10$) และท่านคิดว่าสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วจนสามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้ ($\mu = 2.57$, $\sigma = 1.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- ท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้ในทรัพยากรบุคคลที่องค์กรและบุคลากรได้รับ ประโยชน์ในอนาคต	3.30	1.20	ปานกลาง	3
- ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.46	1.10	มาก	2
- โดยรวมแล้วท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.52	1.15	มาก	1
รวม	3.42	1.10	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก($\mu = 3.42$, $\sigma = 1.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยรวมแล้วท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.52$, $\sigma = 1.15$) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.10$) และท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้ในทรัพยากรบุคคลที่องค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ในอนาคต ($\mu = 3.30$, $\sigma = 1.20$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน (Y)	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
- ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	1.99	1.33	น้อย	2
- ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.41	0.86	มาก	1
- ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.23	0.94	ปานกลาง	3
- ท่านดูข้อมูลการลงเวลา การมาปฏิบัติงาน และการลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.10	0.94	ปานกลาง	6
- ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.13	0.92	ปานกลาง	5
- ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	3.16	0.95	ปานกลาง	4
รวม	3.00	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.86$) รองลงมาคือ ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\bar{X} = 3.23$, $\sigma = 0.94$) ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.95$) ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.92$) ท่านดูข้อมูลการลงเวลาการมาปฏิบัติงานและการลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.94$) ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 1.99$, $\sigma = 1.33$) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig (2-tailed)
ชาย	69	3.01	0.76	0.155	0.877
หญิง	46	2.99	0.58		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
21- 30 ปี	14	3.07	0.60	0.852	0.468
31- 40 ปี	47	2.89	0.64		
41- 50 ปี	48	3.06	0.75		
51- 60 ปี	6	3.27	0.76		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	3	3.38	0.91	1.662	0.164
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	11	3.36	0.69		
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	63	2.97	0.73		
ระดับอนุปริญญาตรี (ปวส.)	18	2.75	0.73		
ระดับปริญญาตรี	20	3.08	0.43		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตอะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	3.38	0.82	2.524	0.045*
10,001-20,000 บาท	57	2.82	0.58		
20,001-30,000 บาท	40	3.13	0.77		
30,001-40,000 บาท	6	3.44	0.85		
40,001 บาทขึ้นไป	9	3.22	0.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่ารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตอะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทฟุตอะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัดมีพฤติกรรม

การใช้ระบบเงินดิจิทัลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบคู่ แบบ LSD เพื่อหาคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{x} = 3.38$	$\bar{x} = 2.82$	$\bar{x} = 3.13$	$\bar{x} = 3.44$	$\bar{x} = 3.22$
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	0.56 (0.159)	0.25 (0.528)	0.55 (0.908)	0.16 (0.712)
10,001-20,000 บาท		-	-0.31* (0.027)	-0.62* (0.034)	-0.40 (0.101)
20,001-30,000 บาท			-	-0.31 (0.295)	-0.08 (0.722)
30,001-40,000 บาท				-	0.22 (0.533)
40,001 บาทขึ้นไป					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาทมีค่า Sig.เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท โดยผลต่างค่าเฉลี่ย -0.31 (2) พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาทมีค่า Sig.เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลน้อยกว่าพนักงานที่

มีรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยผลต่างค่าเฉลี่ย - 0.62

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดิอนดิจิทัลของพนักงาน
จำแนกตามอายุงานในบริษัท

อายุงานในบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
น้อยกว่า 1 ปี	5	3.46	0.66	0.696	0.628
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	8	2.89	0.48		
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	23	2.87	0.68		
มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	21	2.96	0.60		
มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	24	3.05	0.71		
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	34	3.04	0.78		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อายุงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดิอนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตอะบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน



4.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธีการ Enter

	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.478	0.206		7.191	0.000*
ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก (x_1)	0.122	0.092	0.15	1.320	0.190
ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ (x_2)	0.162	0.085	0.243	1.915	0.058
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (x_3)	-0.001	0.067	-0.002	-0.021	0.983
ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (x_4)	0.182	0.077	0.292	2.379	0.019*

$R^2 = 0.615$, R Square = 0.378 , Adjusted $R^2 = 0.355$, S.E. = 0.55621 , F = 16.713 , Sig = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟูตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.615$) มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 37.8 (Adjusted. $R^2 = 0.355$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.556 ($SE_{est} = 0.556$)

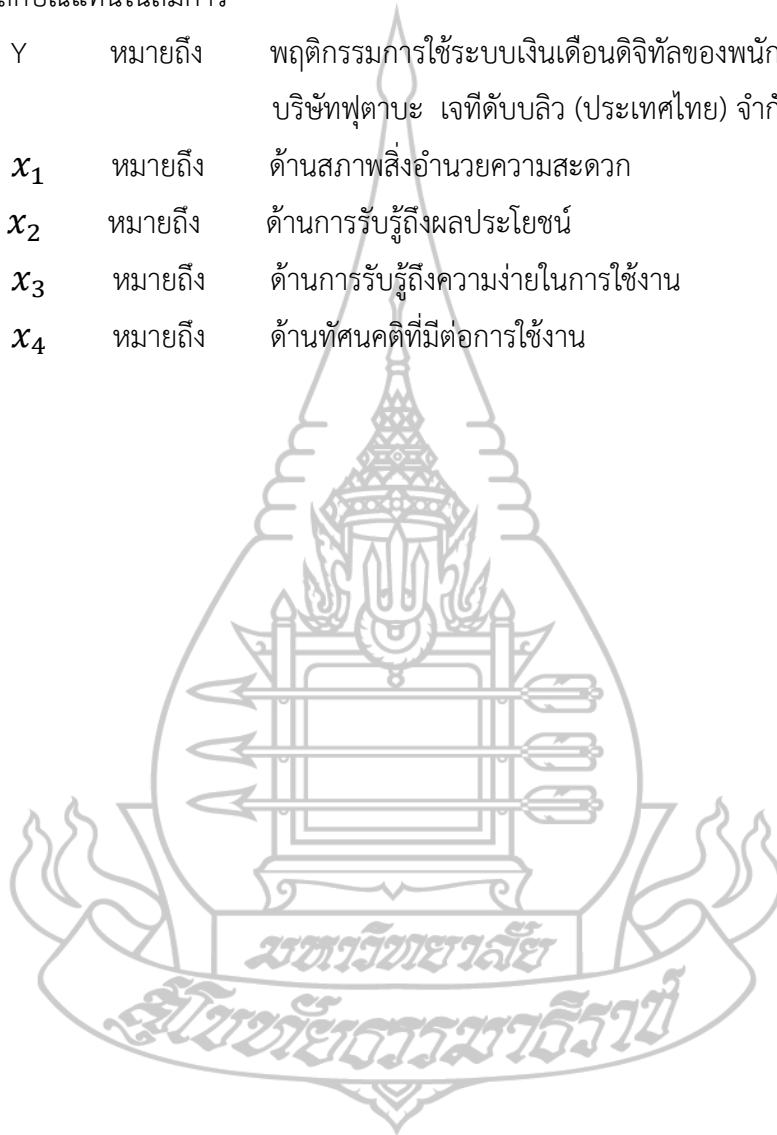
โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ($B = 0.292$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.478 + 0.182 (x_4)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
x_1	หมายถึง	ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก
x_2	หมายถึง	ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์
x_3	หมายถึง	ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน
x_4	หมายถึง	ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

งานศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (3) ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด (4) ศึกษา ระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) ศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 115 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่าง ค่าที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60 อายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ระดับการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 อายุงานในบริษัทมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

1.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

1.2.1 พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีในภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ($\mu = 3.42$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ($\mu = 3.30$) ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ ($\mu = 3.24$) และด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก ($\mu = 3.14$) ตามลำดับ

1.2.2 พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์กรรมมีหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่สอดคล้องต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.50$) รองลงมาคือ องค์กรรมมีสื่อและคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือน แบบดิจิทัลที่ทำให้ท่านเข้าใจระบบได้ดีมากขึ้น ($\bar{X} = 3.23$) องค์กรรมมีระบบปฏิบัติการที่รองรับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และทำให้ท่านใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา ($\mu = 3.16$) องค์กรรมมีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลผ่านช่องทาง Hot Line และ Line Official ($\mu = 3.07$) และองค์กรรมมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 2.73$) ตามลำดับ

1.2.3 พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีช่องทางบันทึกการลา / การเบิกจ่าย / การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา ได้สะดวกมากขึ้น ($\mu = 3.27$) รองลงมาคือ การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมาใช้งานสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่นำมาใช้ เช่น จำนวนกระดาษ จำนวนบุคลากร ($\mu = 3.26$) การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่าน มีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น ($\mu = 3.24$) และการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น ($\mu = 3.19$) ตามลำดับ

1.2.4 พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ($\mu = 3.90$) รองลงมา ท่านคิดว่าสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบ

เงินเดือน แบบดิจิทัลได้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.65$) ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีความสะดวกในการใช้งานมากกว่าระบบเดิม ($\mu = 3.08$) และท่านคิดว่าสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วจนสามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้ ($\mu = 3.57$) ตามลำดับ

1.2.5 พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยรวมแล้วท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.52$) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.46$) และท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้ในทรัพยากรบุคคลที่องค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ในอนาคต ($\mu = 3.30$) ตามลำดับ

1.3 พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฯ

พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.41$) รองลงมาคือ ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.23$) ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.16$) ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.13$) ท่านดูข้อมูลการลงเวลาการมาปฏิบัติงานและการลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 3.10$) ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ($\mu = 1.99$) ตามลำดับ

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท พุตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท พุตาบะเจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ปัจจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในบริษัท และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี จำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลไม่แตกต่างกัน โดยอภิปรายผลดังนี้

2.1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวาสนา ทองเสียน (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่าอายุพนักงานจากการแจกแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นช่วงอายุ 41-50ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี อารังสุวรรณ กิจ (2562) การยอมรับเทคโนโลยีและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการนวัตกรรมซูเปอร์มาร์เก็ตรูปแบบใหม่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคในการเขตกรุงเทพมหานคร

2.1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟุตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. เนื่องจากว่าเทคโนโลยีเข้าถึงได้ง่าย และพนักงานทุกคนก็มีโทรศัพท์มือถือซึ่งระบบเงินเดือนดิจิทัลก็สามารถที่จะใช้งานผ่านมือถือได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวาสนา ทองเสียน (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท เนื่องจากว่าบริษัทให้พนักงานใช้งานระบบดิจิทัลแต่ไม่ได้จัดให้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานส่วนใหญ่เงินเดือนน้อยและไม่ได้มีอินเทอร์เน็ตส่วนตัวประกอบกับบริษัทไม่ได้ให้ใช้โทรศัพท์ในเวลางานและพนักงานบางท่านไม่มีสมาร์ตโฟน ทั้งนี้หลังจากที่บริษัทมีนโยบายใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลพนักงานก็มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท สอดคล้องกับ กิตติภพ อุทัยแพน (2564) ผลวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-wallet)

2.1.5 อายุงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่าอายุพนักงานจากการแจกแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานในบริษัท ๓ ส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทฯ เยอะ ทำให้เกิดการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับอะไรใหม่ๆ สอดคล้องกับ ณัฐปภัสร กุลกลางกูร (2566) ผลวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินในเขตภาคใต้ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน พบว่าด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเท่านั้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด โดยอภิปรายผลดังนี้

2.2.1 ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จะเห็นได้ว่า บริษัทมีอุปกรณ์การใช้งานที่ไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต รวมถึงไม่ได้จัดทำคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลแจกให้กับพนักงาน และพนักงานบางท่านใช้เทคโนโลยีไม่เป็น ดังนั้นบริษัทจะต้องจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตไว้เป็นเครื่องกลางสำหรับพนักงานฝ่ายโรงงาน และจัดทำคู่มือในการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลติดตามบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานได้เข้าไปอ่านได้ง่ายและตั้งกลุ่มไลน์สำหรับพนักงานเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธลินท์ ท.ธรรมธาดา (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศและพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ABC ผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HRMS Self – Service

2.2.2 ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟุตอะเบ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจว่าการที่บริษัทฯ ได้นำระบบเงินเดือนดิจิทัลนั้นมาใช้ นั้น จะมีประโยชน์ต่อพนักงานเองหรือบริษัทอย่างไร เช่น ช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงพนักงานไม่ต้องมาเบิกกระดาษเพื่อเขียนใบลา ไม่ต้องเขียนกระดาษเพื่อส่งโอทีหรือเวลาทำงานล่วงเวลา และพนักงานไม่ได้รับรู้ว่าเป็นระบบเงินเดือนดิจิทัลมาใช้เพื่อจะได้ประหยัดค่าใช้จ่ายบางส่วนในการบริหารจัดการ ดังนั้นบริษัทต้องชี้แจงในที่ประชุมให้พนักงานเห็นว่า การที่นำระบบเงินเดือนดิจิทัลมาใช้ นั้น ช่วยลดขั้นตอนการทำงานอะไรได้บ้างและลดค่าใช้จ่ายเท่าไร เพื่อที่พนักงานจะได้เห็นถึงประโยชน์ในการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัฐพล ชำรงสุวรรณ กิจ (2562) ที่พบว่าการรับรู้ถึงผลประโยชน์ไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการนวัตกรรมซูเปอร์มาร์เก็ตรูปแบบใหม่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.3 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน จากการศึกษา พบว่า ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟุตอะเบ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ทำให้เรียนรู้ที่ยากต่อการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัล พนักงานอาจจะคิดว่าระบบเงินเดือนดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อนในการใช้งานระบบ ดังนั้นบริษัทจะต้องจัดอบรมพนักงานเรื่องการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลหรือทำคู่มือการใช้งานให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560) ที่พบว่าการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ ทัศนศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่

2.2.4 ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน จากการศึกษา พบว่า ทัศนคติต่อการใช้งาน มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัท ฟุตอะเบ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ว่าข้อมูลที่มีอยู่ในระบบนั้นสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเองและรวดเร็ว และจากการใช้งานที่ผ่านมาพนักงานส่วนใหญ่ มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้งาน แต่พนักงานก็มีความพยายามในการเรียนรู้การใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังคงมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และอยากเรียนรู้การใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลให้แม่นยำ ซึ่งองค์กรก็จะมีพัฒนา ระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนโจนมงคล (2563) ที่พบว่าทัศนคติต่อการใช้งานมีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเลือกกลุ่มเป้าหมายพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ซึ่งใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ถ้าระดับหัวหน้างานมีพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลก็จะช่วยให้ระดับพนักงานมีพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลตามด้วย

3.1.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำการส่งเสริมการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับด้านทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน สร้างความกระตือรือร้นให้กับพนักงาน รวมไปถึงให้พนักงานเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมาใช้ โดยการจัดฝึกอบรมพนักงาน จัดคู่มือขั้นตอนการใช้งาน จัดทำคลิปวิดีโอขั้นตอนการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลสื่อสารช่องทางไลน์กลุ่มบริษัทเพื่อให้พนักงานได้เห็นภาพขั้นตอนการใช้งานระบบง่ายขึ้น รวมไปถึงสื่อสารในที่ประชุมระดับบริหารให้ผู้บริหารแต่ละฝ่ายช่วยกระตุ้นพนักงานในการใช้งานระบบเงินเดือนดิจิทัลทุกคน

3.2 ข้อเสนอแนะในงานการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรจะศึกษากับองค์กรอื่น เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

3.2.2 ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดและเหตุผลนอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ควรขยายขอบเขตงานวิจัยโดยเพิ่มกรอบแนวคิดการวิจัยเพิ่มหาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรเพิ่มเติม



บรรณานุกรม

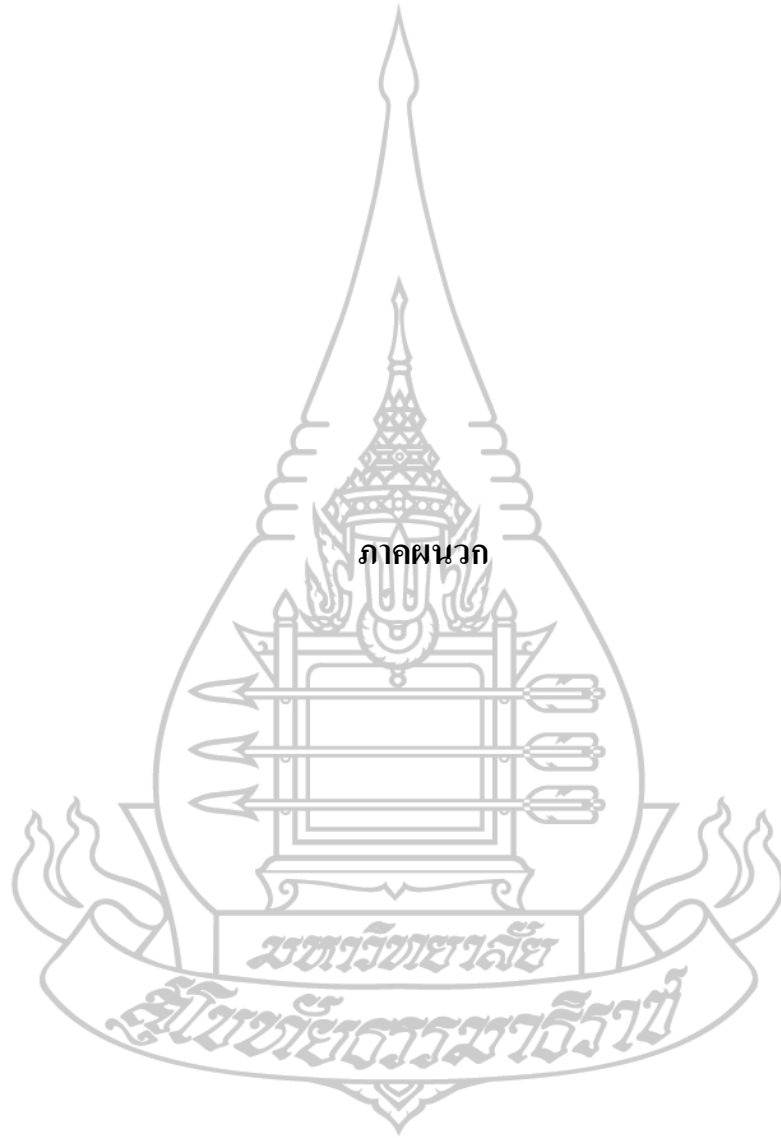
มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติภาพ อุทัยแพน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-wallet) เพื่อซื้อสินค้าของผู้บริโภคในจังหวัดมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ.(2458). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คุเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพมหานคร.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2540). *การวิจัยเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ณัฐปภัสร์ กุลางกูร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ธลินท์ ท.ธรรมธาดา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศและพฤติกรรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ABC*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิตา บัณฑิต. (2563). *การตัดสินใจเลือกซื้ออาหารคลีนของพนักงานที่ทำงาน ที่อาคารสินสาทร ทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร: การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุदारัตน์ สะโดอยู่และ แสงจิตต์ ไต้สง. (2565). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด*. จังหวัดปทุมธานี.
- สุมัยยา นาคานาวา. (2564). *ทัศนคติพฤติกรรม และ ส่วนผลสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาล ของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม*. วิทยาลัยดุสิตธานี.

- สุพรรณณี รัตนโรจน์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ
- วาสนา ทองเสียน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัฐพล ช่างสุวรรณกิจ. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการนวัตกรรมซูเปอร์มาร์เก็ตรูปแบบใหม่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cronbach, L. (1963). *Educational Psychology*. 2nd Edition, Harcourt, New York.
- De Fleur, Melvin L. (1996). *Theories of Mass Communication*. New York: David Mc Kay Co.
- Davis, Bagozzi and Warshaw. (1989). Perceived Usefulness Perceived Ease of Use Attitude towards Using.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Rogers, E. M. (2004). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Venkatesh, Thong and Xu. (2021). Facilitating Conditions Perceived Usefulness Perceived Ease of Use Attitude towards using.
- https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_51.html





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน
บริษัทฟุตอะบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระ ของนิสิตในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) สาขาวิทยาการจัดการ วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงาน ซึ่งในที่นี้ขอใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากปัจจุบันได้มีการนำมาใช้อย่างทั่วถึงองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นถึงประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปศึกษาหาแนวทางเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยนี้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนในกรณีใดๆทั้งสิ้น และการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

ส่วนที่ 3 คำถามพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยแต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

นิสิตในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

() ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.

() ระดับอนุปริญญา (ปวส.)

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 - 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 40,000 บาท

() 40,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการทำงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี

() มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

คำแนะนำ : โปรดใส่เครื่องหมาย√ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. องค์กรมีหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่สอดคล้องต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
2. องค์กรมีสื่อและคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลที่ทำให้ท่านเข้าใจระบบได้ดีมากขึ้น					
3. องค์กรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
4. องค์กรมีระบบปฏิบัติการที่รองรับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และทำให้ท่านใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา					
5. องค์กรมีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ผ่านช่องทาง Hot Line และ Line Official					
ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์					
1. การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างได้					
2. การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่นำมาใช้ เช่น จำนวนกระดาษ จำนวนบุคลากร					
3. การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีช่องทางบันทึกการลา / การเบิกจ่าย / การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา ได้สะดวกมากขึ้น					

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4. การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น					
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน					
1. ท่านคิดว่าสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน					
3. ท่านคิดว่าสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่วจนสามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้					
4. ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีความสะดวกในการใช้งานมากกว่าระบบเดิม					
ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน					
1. ท่านเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้ในทรัพยากรบุคคลที่องค์กรและบุคลากรได้รับ ประโยชน์ในอนาคต					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
3. โดยรวมแล้วท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					

ส่วนที่ 3 คำถามพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

คำแนะนำ : โปรดใส่เครื่องหมาย✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนของพนักงาน บริษัท ฟุตาบะ เจทีดับบลิว ประเทศไทย จำกัด	ระดับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
2. ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพื่อเข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
3. ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
4. ท่านดูข้อมูลการลงเวลา การมาปฏิบัติงาน และการลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
5. ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					
6. ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

สุโขทัยวิทยาลัยราช

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเดช หวังทอง
ดร.วชิระ พรหมวงศ์ และอาจารย์วุฒิภาค พูลบัว



ผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของคำถาม
กับนิยามศัพท์

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงาน

บริษัท ฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting Employees' Digital Payroll Behavior Futaba JTW (Thailand) Co.,
Ltd.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัทฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
3. ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด
4. ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล ของพนักงานบริษัทฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน และพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน บริษัท ฟุตาระ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่าข้อคำถามสอดคล้องคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม
ที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้น



ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
	() ชาย () หญิง						
2	อายุ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
	() 21 – 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี						
3	ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
	() ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) () ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) () ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. () ระดับอนุปริญญา (ปวส.) () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก						
4	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
	() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001 - 20,000 บาท () 20,001 - 30,000 บาท () 30,001 - 40,000 บาท () 40,001 บาทขึ้นไป						

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	ระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
	() น้อยกว่า 1 ปี () มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี () มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี () มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี () มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี () มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป						

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

ข้อ	ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวก							
1	องค์กรมีหลักเกณฑ์และกฎระเบียบที่สอดคล้องต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	องค์กรมีสื่อและคู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลที่ทำให้ท่านเข้าใจระบบได้ดีมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	องค์กรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	ผล
		ผู้ที่ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	องค์กรมีระบบปฏิบัติการที่รองรับการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล และทำให้ท่านใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	องค์กรมีความยินดีที่จะให้การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ผ่านช่องทาง Hot Line และ Line Official	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการรับรู้ถึงผลประโยชน์							
1	การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่นำมาใช้ เช่น จำนวนกระดาษ จำนวนบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีช่องทางบันทึกการลา / การเบิกจ่าย / การขออนุมัติการทำงานล่วงเวลา ได้สะดวกมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	การนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้งานช่วยให้ท่านมีการประสานงานในการทำงานรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน							
1	ท่านคิดว่าสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีฟังก์ชันการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านคิดว่าสามารถใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่วจนสามารถสอนเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	ท่านคิดว่าการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัลมีความสะดวกในการใช้งานมากกว่าระบบเดิม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน							
1	ท่านสังเกตเห็นถึงประโยชน์ของการนำระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล มาใช้ในทรัพยากรบุคคลที่องค์กรและบุคลากรได้รับ ประโยชน์ในอนาคต	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเพื่อใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	โดยรวมแล้วท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง



ส่วนที่ 3 คำถามพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในสำนักงาน เพื่อ เข้าระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ท่านใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว เพื่อเข้าระบบ เงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ท่านดูข้อมูลประวัติส่วนตัวในระบบเงินเดือน แบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ท่านดูข้อมูลการลงเวลา การมาปฏิบัติงาน และ การลาในระบบเงินเดือนแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ท่านดูข้อมูลสวัสดิการในระบบเงินเดือนแบบ ดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ท่านดูข้อมูลเงินเดือนในระบบเงินเดือนแบบ ดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเดช หวังทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟูดาเบ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด" ตามโครงการ
ศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จุ้ยเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่าน
ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๗๕๕๕๖๕๒

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๓๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๓๗/บ ๖๔๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิระ พรหมวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดาราทิพย์ เซตวัน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟุตบาะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด" ตามโครงการ
ศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.ณัฐปัทม์ จุ้ยเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่าน
ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๗๕๕๖๔๖๔๒

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๖-๕๐๓-๓๖๓๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๕๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์วุฒิภาค พูลบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงาน บริษัทฟูตาบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการ
ศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่าน
ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๗๔๕๔๖๔๒

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



1. ผลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ครอนบาค (Cronbach s Coefficient Alpha)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	22

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในบริษัท ฯ โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	อายุงานในบริษัท
N	Valid	115	115	115	115	115
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	69	60.0	60.0	60.0
	หญิง	46	40.0	40.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	3	2.6	2.6	2.6
	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	11	9.6	9.6	12.2
	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช	63	54.8	54.8	67.0
	ระดับอนุปริญญา (ปวส.)	18	15.7	15.7	82.6
	ระดับปริญญาตรี	20	17.4	17.4	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 ปี	14	12.2	12.2	12.2
	31-40 ปี	47	40.9	40.9	53.0
	41-50 ปี	48	41.7	41.7	94.8
	51-60 ปี	6	5.2	5.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	2.6	2.6	2.6
	10,001-20,000 บาท	57	49.6	49.6	52.2
	20,001-30,000 บาท	40	34.8	34.8	87.0
	30,001-40,000 บาท	6	5.2	5.2	92.2
	40,001 บาทขึ้นไป	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

อายุงานในบริษัท

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	5	4.3	4.3	4.3
	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	8	7.0	7.0	11.3
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	23	20.0	20.0	31.3
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	21	18.3	18.3	49.6
	มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	24	20.9	20.9	70.4
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	34	29.6	29.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	115	3.1443	.87079
X2	115	3.2435	1.03527
X3	115	3.3043	1.11153
X4	115	3.4290	1.10798
X	115	3.2625	.87450
Valid N (listwise)	115		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	115	3.5043	.80974
A2	115	3.2348	1.02880
A3	115	2.7391	1.50489
A4	115	3.1652	1.07549
A5	115	3.0783	1.14821
X1	115	3.1443	.87079
Valid N (listwise)	115		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
D14	115	3.3043	1.20797
D15	115	3.4609	1.10252
D16	115	3.5217	1.15734
X4	115	3.4290	1.10798
Valid N (listwise)	115		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
B6	115	3.1913	1.12309
B7	115	3.2609	1.14774
B8	115	3.2783	1.12037
B9	115	3.2435	1.14395
X2	115	3.2435	1.03527
Valid N (listwise)	115		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
C10	115	3.6522	.90847
C11	115	3.9043	2.88667
C12	115	2.5739	1.30492
C13	115	3.0870	1.10474
X3	115	3.3043	1.11153
Valid N (listwise)	115		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
E17	115	1.9913	1.33440
E18	115	3.4174	.86838
E19	115	3.2348	.94896
E20	115	3.1043	.94937
E21	115	3.1391	.92610
E22	115	3.1652	.95449
Y	115	3.0087	.69278
Valid N (listwise)	115		

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้ระบบเงินเดือนดิจิทัลของพนักงาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าที (T-test) และสถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA)

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y	ชาย	69	3.0169	.76009	.09150
	หญิง	46	2.9964	.58530	.08630

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y	Equal variances assumed	3.322	.071	.155	113	.877	.02053	.13244	-.24185	.28291
	Equal variances not assumed			.163	110.574	.871	.02053	.12578	-.22872	.26978

Descriptives

Y

	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
				Lower Bound	Upper Bound		
21-30 ปี	3.0714	.60875	.16269	2.7199	3.4229	1.83	4.33
31-40 ปี	2.8972	.64601	.09423	2.7075	3.0868	1.83	4.67
41-50 ปี	3.0660	.75147	.10847	2.8478	3.2842	1.83	5.00
51-60 ปี	3.2778	.76497	.31230	2.4750	4.0806	2.00	4.33
Total	3.0087	.69278	.06460	2.8807	3.1367	1.83	5.00



ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.232	3	.411	.852	.468
Within Groups	53.482	111	.482		
Total	54.714	114			



Descriptives

Y

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	3	3.3889	.91793	.52997	1.1086	5.6691	2.50	4.33
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	11	3.3636	.69449	.20940	2.8971	3.8302	2.67	4.33
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช	63	2.9762	.73802	.09298	2.7903	3.1621	1.83	5.00
ระดับอนุปริญญา (ปวส.)	18	2.7593	.67694	.15956	2.4226	3.0959	1.83	4.67
ระดับปริญญาตรี	20	3.0833	.43090	.09635	2.8817	3.2850	2.17	4.00
Total	115	3.0087	.69278	.06460	2.8807	3.1367	1.83	5.00



ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.117	4	.779	1.662	.164
Within Groups	51.596	110	.469		
Total	54.714	114			

Descriptives

Y

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	3.3889	.82215	.47467	1.3466	5.4312	2.83	4.33
10,001-20,000 บาท	57	2.8216	.58745	.07781	2.6658	2.9775	1.83	4.33
20,001-30,000 บาท	40	3.1333	.77368	.12233	2.8859	3.3808	1.83	4.67
30,001-40,000 บาท	6	3.4444	.85418	.34872	2.5480	4.3409	2.67	5.00
40,001 บาทขึ้นไป	9	3.2222	.55277	.18426	2.7973	3.6471	2.17	4.00
Total	115	3.0087	.69278	.06460	2.8807	3.1367	1.83	5.00



ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.599	4	1.150	2.524	.045
Within Groups	50.114	110	.456		
Total	54.714	114			



Multiple Comparisons

Dependent Variable: Y

	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.56725	.39982	.733	-.6855	1.8200
		20,000-30,000 บาท	.25556	.40404	.982	-1.0104	1.5215
		30,001-40,000 บาท	-.05556	.47728	1.000	-1.5510	1.4398
		40,001 บาทขึ้นไป	.16667	.44998	.998	-1.2432	1.5765
	10,001-20,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.56725	.39982	.733	-1.8200	.6855
		20,000-30,000 บาท	-.31170	.13922	.293	-.7479	.1245
		30,001-40,000 บาท	-.62281	.28970	.335	-1.5305	.2849
		40,001 บาทขึ้นไป	-.40058	.24210	.604	-1.1591	.3580
	20,001-30,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.25556	.40404	.982	-1.5215	1.0104
		10,001-20,000 บาท	.31170	.13922	.293	-.1245	.7479
		30,001-40,000 บาท	-.31111	.29550	.892	-1.2370	.6147
		40,001 บาทขึ้นไป	-.08889	.24902	.998	-.8691	.6913
	30,001-40,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.05556	.47728	1.000	-1.4398	1.5510
		10,001-20,000 บาท	.62281	.28970	.335	-.2849	1.5305
		20,000-30,000 บาท	.31111	.29550	.892	-.6147	1.2370
		40,001 บาทขึ้นไป	.22222	.35574	.983	-.8924	1.3368
	40,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.16667	.44998	.998	-1.5765	1.2432
		10,001-20,000 บาท	.40058	.24210	.604	-.3580	1.1591
		20,000-30,000 บาท	.08889	.24902	.998	-.6913	.8691
		30,001-40,000 บาท	-.22222	.35574	.983	-1.3368	.8924
LSD	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.56725	.39982	.159	-.2251	1.3596
		20,000-30,000 บาท	.25556	.40404	.528	-.5452	1.0563
		30,001-40,000 บาท	-.05556	.47728	.908	-1.0014	.8903
		40,001 บาทขึ้นไป	.16667	.44998	.712	-.7251	1.0584
	10,001-20,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.56725	.39982	.159	-1.3596	.2251
		20,000-30,000 บาท	-.31170 [*]	.13922	.027	-.5876	-.0358
		30,001-40,000 บาท	-.62281 [*]	.28970	.034	-1.1969	-.0487
		40,001 บาทขึ้นไป	-.40058	.24210	.101	-.8804	.0792
	20,000-30,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.25556	.40404	.528	-1.0563	.5452
		10,001-20,000 บาท	.31170 [*]	.13922	.027	.0358	.5876
		30,001-40,000 บาท	-.31111	.29550	.295	-.8967	.2745
		40,001 บาทขึ้นไป	-.08889	.24902	.722	-.5824	.4046
	30,001-40,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.05556	.47728	.908	-.8903	1.0014
		10,001-20,000 บาท	.62281 [*]	.28970	.034	.0487	1.1969

Descriptives

Y

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
น้อยกว่า 1 ปี	5	3.4667	.66039	.29533	2.6467	4.2866	2.83	4.33
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	8	2.8958	.48744	.17234	2.4883	3.3033	1.83	3.50
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	23	2.8768	.68205	.14222	2.5819	3.1718	2.00	4.33
มากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	21	2.9683	.60004	.13094	2.6951	3.2414	1.83	4.33
มากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	24	3.0556	.71334	.14561	2.7543	3.3568	1.83	4.67
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	34	3.0490	.78767	.13508	2.7742	3.3238	1.83	5.00
Total	115	3.0087	.69278	.06460	2.8807	3.1367	1.83	5.00

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.693	5	.339	.696	.628
Within Groups	53.021	109	.486		
Total	54.714	114			

5. ทดสอบสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.355	.55621	1.658

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.683	4	5.171	16.713	.000 ^b
	Residual	34.031	110	.309		
	Total	54.714	114			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.478	.206		7.191	.000
	X1	.122	.092	.153	1.320	.190
	X2	.162	.085	.243	1.915	.058
	X3	-.001	.067	-.002	-.021	.983
	X4	.182	.077	.292	2.379	.019

a. Dependent Variable: Y



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2258	3.8043	3.0087	.42594	115
Residual	-1.39754	1.33725	.00000	.54637	115
Std. Predicted Value	-1.838	1.868	.000	1.000	115
Std. Residual	-2.513	2.404	.000	.982	115

a. Dependent Variable: Y



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวดาราทิพย์ เขตวัน
วัน เดือน ปี เกิด	25 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	วิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา พ.ศ.2555 วิทยาศาสตร์สุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2560
ประวัติการศึกษา	บริษัท ฟุตอะบะ เจทีดับบลิว (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

