

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ผ่านเว็บไซต์ : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

**FACTORS AFFECTING THE ADOPTION OF HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM THROUGH THE WEBSITE:  
CASE STUDY K.S.S.COM LIMITED PARTNERSHIP**

พงศ์ฉัตร ส่องแสง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ผ่านเว็บไซต์ : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม



พงศ์ฉัตร ส่องแสง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ผ่านเว็บไซต์ : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม  
Factors Affecting the Adoption of Human Resource Management  
System through the Website Case study: K.S.S.COM Limited  
Partnership

ชื่อ - นามสกุล

นายพงศัณด์ร ส่องแสง

วิชาเอก

ระบบสารสนเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์วัฒน์ กัณอ่ำ, วท.ม.

ปีการศึกษา


2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



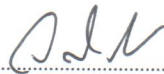
ประธานกรรมการ

(อาจารย์เฉลิมศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร, Ph.D.)



กรรมการ

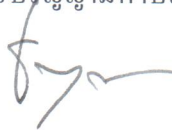
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วัฒน์ กัณอ่ำ, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม
ชื่อ - นามสกุล	นายพงศ์จักร ส่องแสง
วิชาเอก	ระบบสารสนเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์วสันต์ กันอ้า, วท.ม.
ปีการศึกษา	2555

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 ราย วิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent Samples t-test สำหรับประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน One-way ANOVA สำหรับประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD ในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการศึกษาพบว่าการประเมินปัจจัยอยู่ในระดับ ยอมรับมาก โดยเพศและอายุที่ต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน อายุที่ต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านความเชื่อถือแตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านประสิทธิภาพแตกต่างกัน และเพศที่ต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านความซับซ้อนแตกต่างกัน

ประสบการณ์ด้านไอทีพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ ใช้อินเทอร์เน็ต ใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน ผู้มีประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ ใช้ Microsoft Excel ใช้อีเมลล์และใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ต่างกันจะมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านความเชื่อถือได้แตกต่างกัน ผู้มีประสบการณ์การใช้ Microsoft Outlook ต่างกันจะมีผลต่อการประเมินปัจจัยด้านการเข้ากันได้แตกต่างกัน ผู้มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ ใช้ Windows Vista ใช้ Microsoft Word ใช้ Microsoft Excel ใช้อินเทอร์เน็ต ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล ใช้อีเมลล์ และใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ต่างกันจะมีการประเมินปัจจัยด้านความซับซ้อนที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** บริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ลางานผ่านเว็บไซต์ งานบุคคลผ่านเว็บไซต์

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting the Adoption of Human Resource Management System Through the Website: Case Study K.S.S.COM Limited Partnership
<b>Name - Surname</b>	Mr. Pongchat Songsang
<b>Major Subject</b>	Information Systems
<b>Independent Study Advisor</b>	Associate Professor Wasun Khan-am, M.S
<b>Academic Year</b>	2012

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study evaluation of the factors affecting acceptance of human resource management system through a website: a case study of K.S.S.COM Ltd., Part. Questionnaire was used in gathering data from 155 samples. The data was analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The statistics used in testing hypothesis consisted of Independent Samples t-test to determine the differences between two independent groups, One-Way ANOVA to determine the differences of the three or more groups, and Least Significant Difference (LSD) to determine the difference at the statistical significance level of .05.

The findings revealed that evaluating the factors of acceptance, they accepted at the high level. In addition, the difference sexes and ages affected the different evaluation results in terms of benefit factor. At the same time, different ages resulted to different evaluation results in terms of trustworthiness factor, different education levels resulted to different evaluation results in terms of effectiveness factor, and different sexes resulted to different evaluation results in terms of complexity.

For IT experience, the samples with different experience in internet and online social media resulted to the different evaluation results in terms of benefit factor. The samples with different experience in Microsoft Excel, Email, and online social media resulted to the different evaluation results in terms of trustworthiness factor. The samples with different experience in Microsoft Outlook resulted to the different evaluation results in terms of compatibility factor. Lastly, the samples with different experience in Microsoft Word, Microsoft Excel, Internet, Internet searching, Email, and online social media resulted to the different evaluation results in terms of complexity factor.

**Keywords :** Human resource management through the website., Leave through the website., Personnel through the website., Leave online.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์วสันต์ กั่นอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างเอาใจใส่ ตั้งแต่เริ่มต้นจนทำให้การค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ในการศึกษาในครั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เฉลิมศักดิ์เลิศ วงศ์เสถียร ประธานกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริรัตน์ อินทร์หม้อ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จน การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี ทั้งอาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และ ถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ รวมถึงสมาชิกในครอบครัว และขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ISY 54 ทุกคนที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดการศึกษาให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

พงศ์ฉัตร ส่องแสง



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ .....	5
2.2 ระบบการกลางงานผ่านเว็บไซต์ .....	6
2.3 การยอมรับนวัตกรรม .....	7
2.4 แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ .....	10
2.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม .....	11
2.6 งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง .....	12
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	15
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	17

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	17
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	18
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	18
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	19
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	77
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	78
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	78
บรรณานุกรม .....	79
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	81
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	87
ประวัติผู้เขียน .....	90



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวน การสุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีในการกำหนดสัดส่วน .....	15
4.1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ .....	19
4.2 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ .....	19
4.3 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	20
4.4 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับอายุงาน.....	20
4.5 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามแผนก.....	20
4.6 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัว.....	21
4.7 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัว .....	21
4.8 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ .....	22
4.9 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า.....	22
4.10 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows Vista .....	22
4.11 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows 7.....	23
4.12 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Linux.....	23
4.13 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ MAC OS	23
4.14 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word .....	23
4.15 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel .....	24
4.16 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point.....	24
4.17 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access .....	24
4.18 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook....	24
4.19 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ต .....	25
4.20 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล.....	25
4.21 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์.....	26

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์.....	26
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบ .....	27
4.24 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของเพศกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	29
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามอายุ .....	30
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	31
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่... ..	32
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามระดับการศึกษา .....	33
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการทดลองได้โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	34
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามอายุงาน .....	35
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามส่วนงานที่รับผิดชอบ .....	36
4.32 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	37
4.33 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน .....	38
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ .....	40

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่.....	41
4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่.....	42
4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่.....	43
4.38 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	44
4.39 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	45
4.40 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	46
4.41 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Linux กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	47
4.42 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OS กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	49
4.43 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Word กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	50
4.44 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Excel กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน.....	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.45 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Power Point กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน .....	52
4.46 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Access กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน .....	53
4.47 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Outlook กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน .....	55
4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต .....	56
4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นรายคู่ .....	57
4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นรายคู่ .....	58
4.51 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล.....	59
4.52 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน การสังเกตได้โดยจำแนกประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลเป็นรายคู่ .....	61
4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บแมล์....	62
4.54 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน ความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยจำแนกด้านประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บแมล์เป็นรายคู่ .....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.55 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน การสังเกตได้โดยจำแนกด้านประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ต ในการค้นหาข้อมูลเป็นรายคู่.....	65
4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ .....	66
4.57 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน ประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่ .....	67
4.58 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่ .....	68
4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่ .....	70
4.60 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล .....	71
4.61 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยประสบการณ์ด้านไอที .....	71

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตนั้นมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาซึ่งทำให้มีส่วนร่วมกับการดำรงชีวิตของเราเพิ่มมากขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน อีกทั้งในด้านธุรกิจ การศึกษา การธนาคาร รวมไปถึงภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรหรือบริษัทเอกชนต่าง ๆ ได้นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารการเงิน การตลาด การจัดซื้อจัดจ้าง งานบริการ หรืองานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งคอมพิวเตอร์สามารถประยุกต์ใช้กับงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการทำงาน ทำให้องค์กรมุ่งสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม เป็นบริษัทแห่งหนึ่งให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการบริหารหน่วยงาน บริษัทจึงได้มีนโยบายให้มีการพัฒนาระบบการทำงานผ่านเว็บไซต์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาเริ่มจากการพัฒนาระบบกลางผ่านเว็บซึ่งระหว่างการพัฒนาเริ่มพัฒนาระบบนั้นก็ได้มีการทดลองใช้งานควบคู่กันไป และที่ผ่านมาระบบที่ใช้งานยังไม่เคยมีการวัดหรือการสำรวจการยอมรับการใช้งานระบบดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินระดับการยอมรับของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ว่ามีปัจจัยใดบ้างมากน้อยเพียงใด และนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับการทำงานของพนักงานไปในทิศทางไหน

ด้วยเหตุนี้ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นผู้พัฒนาระบบ จึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ในห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ว่ามีการยอมรับระบบกลางผ่านเว็บไซต์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใด ถ้าผลที่ออกมาเกิดการยอมรับน้อยก็จะทำให้เกิดข้อคำถามขึ้นและทำการหาคำตอบว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเพิ่มมากขึ้น เพื่อการพัฒนา และปรับปรุง ให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ที่ใช้งานอยู่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการทำงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน และเพื่อส่งเสริมนโยบายด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้งานด้านไอทีที่ต่างกัน จะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษา การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ โดยกรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ซึ่งมุ่งศึกษากลุ่มผู้ใช้งานระบบกลางผ่านเว็บไซต์ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย จะศึกษาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของนวัตกรรมและการยอมรับที่มีต่อระบบงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ที่ใช้ระบบกลางผ่านเว็บไซต์
3. กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย จะเป็นพนักงานของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ทั้งหมดจำนวน 155 คน
4. ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม พ.ศ. 2555 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2555 ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน
5. สถานที่ในการทำวิจัยคือ สำนักงานใหญ่ และทุกสาขาของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม



### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. การยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้และสนใจในระบบงาน โดยสร้างความรู้สึกรับชอบพอใจในระบบงานจากการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ การรับการอบรมเพื่อการตัดสินใจในการยอมรับและได้นำเอาระบบงานมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ หมายถึง สิ่งที่มีผลทางจิตใจของผู้ใช้ระบบ โดยผ่านขั้นตอนการรับรู้ การวิเคราะห์และประเมินผล หากผู้ใช้ระบบเห็นว่าดีมีประโยชน์ก็จะนำสิ่งที่ได้รับรู้หรือเรียนรู้มานั้นไปทดลองปฏิบัติทำให้เกิดการยอมรับในที่สุด

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ใช้งานระบบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน การมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว

4. เพศ หมายถึง เพศชาย หรือ เพศหญิงที่ตอบแบบสอบถาม

5. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานนับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ผู้ใช้ระบบจบการศึกษา

7. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากห้างฯ ในแต่ละเดือน หรือเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

8. การมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว หมายถึง การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะหรือคอมพิวเตอร์แบบพกพาเป็นของตัวเอง

9. อายุการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานให้กับ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

10. ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานเริ่มใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานมาแล้ว

11. การรับรู้คุณลักษณะเชิงเปรียบเทียบ หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างการทำงานจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์แบบใช้เอกสาร กับการใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ สิ่งไหนดีกว่ากัน สะดวกกว่ากัน และสิ่งไหนให้ประโยชน์หรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากกว่ากัน

12. เว็บเบราว์เซอร์ หมายถึง โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการใช้งานอินเทอร์เน็ต หรือใช้งานเว็บไซต์ที่มีการติดตั้งบนเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิด

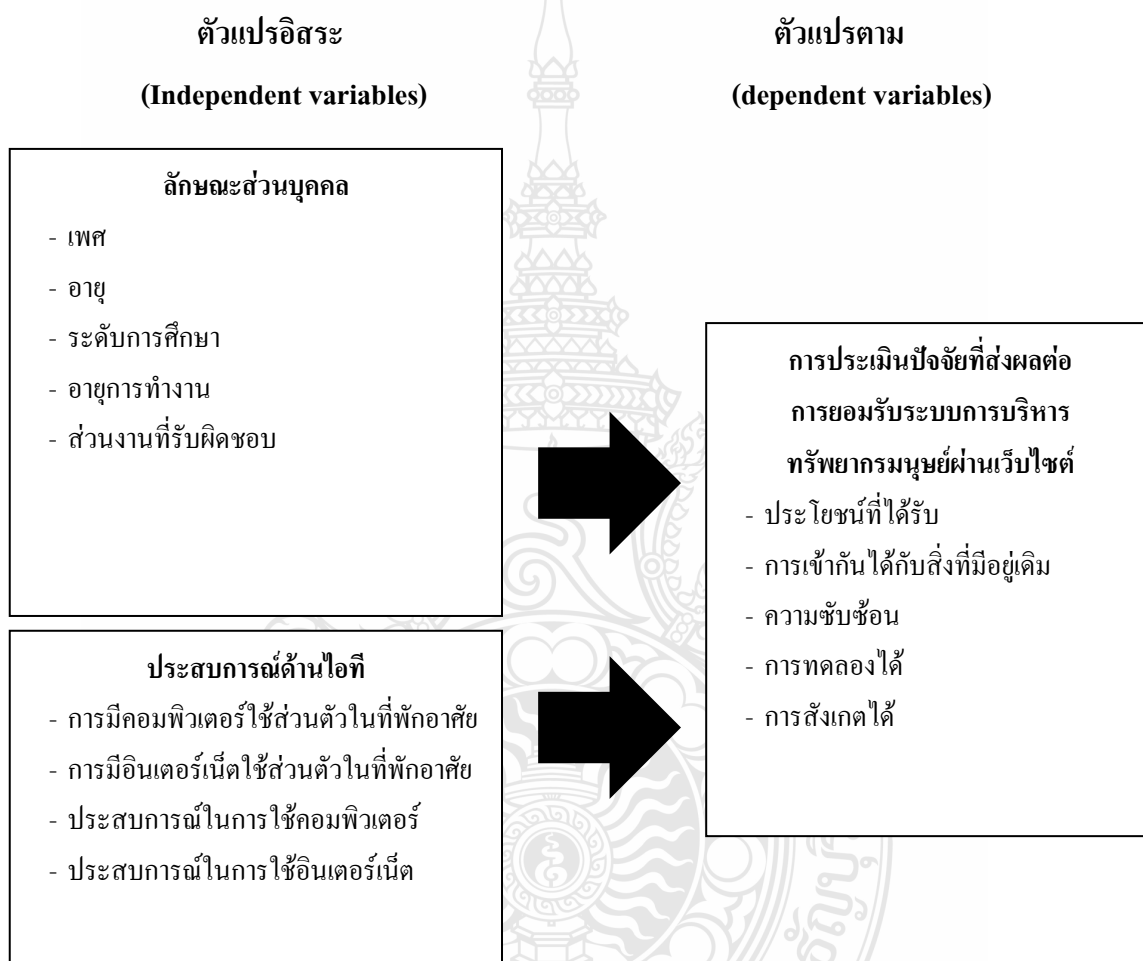
13. พนักงาน หมายถึง พนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

14. ระบบงาน หมายถึง ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์

15. ห้างฯ หมายถึง ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงข้อมูลในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจากการศึกษานั้นมีหลายทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกัน แต่ผู้ศึกษาได้ศึกษามาอย่างถี่ถ้วนแล้ว และได้มองเห็นว่าทฤษฎีของ Rogers (1983) เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้มากที่สุด จึงได้นำมาเป็นตัวแปรตามของกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาถึง การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบและรับรู้ถึง สภาพปัจจุบันในการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบงาน
2. นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาซอฟต์แวร์ ให้สอดคล้องกับการยอมรับของผู้ใช้งาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม” นั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับชั้นดังต่อไปนี้

- 2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์
- 2.2 ระบบการกลางานผ่านเว็บไซต์
- 2.3 การยอมรับนวัตกรรม
- 2.4 แนวคิดด้านประชากรศาสตร์
- 2.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม
- 2.6 งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์

##### ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บเป็นรูปแบบหนึ่งของการประยุกต์ใช้บริการ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีองค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งเป็นความพยายามในการใช้คุณสมบัติต่าง ๆ ของอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างสาขาและจัดการในเรื่องของวันหยุดวันลา คำนวณอัตราเงินเดือนพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด

##### ลักษณะของเว็บที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะของเว็บที่ใช้เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการใช้งานระบบการบริหารงานบุคคลในเวลาที่พนักงานลางานหรือแลกว่าวันหยุดผ่านเว็บ พัฒนาในแบบ Web Application เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งานและความสะดวกในการใช้งานและผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้อไปตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ต่อไป

## 2.2 ระบบการกลางผ่านเว็บไซต์

### ภาพรวมและการทำงานของระบบการกลางผ่านเว็บไซต์

ระบบการกลางผ่านเว็บไซต์เป็นหนึ่งในระบบที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ซึ่งระบบนี้จะมีการใช้งานผ่านเว็บไซต์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้งานผ่านคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์แบบพกพา โทรศัพท์มือถือ หรือแม้กระทั่งแท็บเล็ตพีซีก็ใช้งานได้ จุดเด่นที่สำคัญของระบบการกลางผ่านเว็บไซต์คือ ความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงานของพนักงานหรือผู้จัดทำรายงาน ลดจำนวนเอกสาร ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายในการตรวจสอบข้อมูล และเพิ่มความถูกต้องแม่นยำในการคำนวณสรุปผลการหยุดการลา โดยภาพรวมของระบบการกลางผ่านเว็บนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ส่วนของการกลาง ระบบการกลางนี้จะเป็นระบบที่พนักงานทุกคนในห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม จะต้องใช้เพื่อทำการกลาง โดยแต่เดิมจะใช้วิธีการเขียนใบลาลงบนกระดาษเพื่อทำการส่งต่อไปยังหัวหน้าแผนกให้ทำการอนุมัติหรือรับทราบ แต่ระบบการกลางผ่านเว็บไซต์นี้พนักงานทุกท่านที่ต้องการกลางไม่จำเป็นต้องใช้เอกสารเพียงแต่ทำการกรอกแบบฟอร์มลงบนคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมเว็บเบราว์เซอร์ แล้วกดส่งข้อมูลระบบก็จะบันทึกผลการกลางบนฐานข้อมูลและจะมีการแจ้งไปยังหัวหน้าฝ่ายหรือส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและอนุมัติการกลาง เมื่อมีการอนุมัติเกิดขึ้นระบบก็จะบันทึกผลการอนุมัติลงบนฐานข้อมูลและทำการส่งผลการอนุมัติกลับไปยังพนักงาน หลังจากนั้นพนักงานสามารถตรวจสอบจำนวนวันที่ลา หรือจำนวนวันลาที่เหลืออยู่ของตัวเองได้ และสุดท้ายจะมีการแจ้งเตือนจำนวนวันลาเมื่อวันลาใกล้จะหมดเมื่อทำการเข้าสู่ระบบ

2. ส่วนของการบริหารจัดการ ในส่วนนี้จะเป็นการบริหารจัดการ พิมพ์รายงาน หรือทำการอนุมัติการกลาง โดยผู้ที่ใช้งานระบบนี้ได้ต้องเป็นพนักงานที่มีหน้าที่ในการดูแลระบบ หรือผู้บริหารเท่านั้นเพราะจะต้องเข้ามาอนุมัติการลา และอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในส่วนของการบริหารจัดการนี้คือ ระบบรายงาน เป็นส่วนที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อถึงเวลาสิ้นปีเมื่อผู้บริหารต้องการ สรุปการหยุดงานหรือการทำงานของพนักงานแต่ละคน สามารถพิมพ์รายงานเสนอผู้บริหารได้ทันทีอีกทางหนึ่งถ้าผู้บริหารต้องการที่จะเข้าไปดูเองก็สามารถทำได้ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนในการทำงาน และประหยัดทรัพยากรเป็นอย่างมาก หลังจากนั้นผู้บริหารก็จะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาหรือประกอบการตัดสินใจได้

### ประโยชน์ของการระบบการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์

ผู้บริหาร พึงพอใจ และมีความคุ้มค่าจากการลงทุนในทุก ๆ ด้านเพราะระบบจะมีการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว มีรายงานสรุปสถิติการดำเนินงานเพื่อการวางแผนการจัดการกำลังคนในอนาคตสามารถควบคุมการลงทุนและค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานเป็น Web Application จึงทำให้การใช้งานนั้นสามารถใช้งานได้จากคอมพิวเตอร์ หรือ โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone) จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ไม่ต้องลงทุนซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่มีราคาแพงอีก รวมทั้งไม่ต้องจ่ายค่าลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ราคาหลักแสนเพราะมีผู้ให้บริการให้เช่าเครื่องแม่ข่ายราคาถูกจำนวนมากที่คอยให้บริการอีก จึงทำให้การจัดการคนในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน และเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรอีกด้วย

**พนักงานทั่วไป** เพิ่มความสะดวก และรวดเร็วในการขอลางาน และตรวจสอบสิทธิในการลางานของตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านทางเว็บไซต์

**หัวหน้างาน** สามารถอนุมัติการลาผ่านทางอีเมล และตรวจสอบประวัติการลางานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านทางเว็บไซต์

**เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล** สามารถสรุปข้อมูลการลาของพนักงานได้ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว

**เจ้าหน้าที่ฝ่ายสารสนเทศ** ไม่ต้องดูแลซอฟต์แวร์ เนื่องจากไม่ได้ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ของบริษัท สามารถใช้งานได้ทันทีผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรือผ่านเว็บไซต์

## 2.3 การยอมรับนวัตกรรม

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

Rogers (1995); ฎุติยา พลอยเกลี้ยง (2549) กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับ (Characteristic of Innovations) ไว้ 5 ประการดังนี้ คือ

1. ประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น (Relative Advantage) คือการที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมรู้สึกว่าการนวัตกรรมที่รับ เข้ามานั้นดีกว่าความคิดเดิมการวัดความดีกว่านั้นอาจวัดได้หลายทาง กล่าวคือในด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อถือในสังคม ความสะดวกสบาย และความพึงพอใจ การมองเห็นว่ามีประโยชน์นี้ประโยชน์ด้านรูปธรรมไม่ใช่สิ่งสำคัญแต่สิ่งสำคัญคือการที่ปัจเจกชนนั้นเห็นว่านวัตกรรมมีประโยชน์ต่อเขา และยังมีผู้เห็นคุณค่าประโยชน์ของนวัตกรรมมากขึ้นเพียงใดการยอมรับก็จะเพิ่มเร็วขึ้นตามไปด้วย

2. ความเข้ากันได้หรือความสอดคล้อง (Compatibility) คือ การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรม รู้สึกหรือคิดว่านวัตกรรมนั้น มีลักษณะที่เข้ากันได้ หรือไปด้วยกันได้กับค่านิยมที่เป็นอยู่ประสพการณ์

ในอดีต ตลอดจนความต้องการของผู้ยอมรับนวัตกรรมที่เข้ากับค่านิยม บรรทัดฐาน ของระบบสังคม นั้นย่อมได้รับการยอมรับช้ากว่านวัตกรรมที่เข้ากันได้กับค่านิยมบรรทัดฐานของ ระบบสังคมนั้น การเข้ากันได้ของนวัตกรรมกับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วข้างต้น จะทำให้ผู้ยอมรับนวัตกรรมรู้สึกว่าจะไม่ต้องเสี่ยงภัยมาก ทำให้นวัตกรรมนั้นมีความหมายสำหรับเขามากขึ้น

3. ความสลับซับซ้อน (Complexity) หมายถึง การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมเห็นว่านวัตกรรม นั้นมีความซับซ้อน ยากต่อการทำความเข้าใจและนำไปใช้ นวัตกรรมบางอย่างถ้ามีลักษณะ ไม่ยาก ต่อการเข้าใจสมาชิกในสังคมสามารถเข้าใจได้และนำไปใช้ได้สะดวกนวัตกรรมนั้นก็จะได้ รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ (Trial ability) คือ การที่นวัตกรรมมีลักษณะที่สามารถ นำไปทดลองใช้ได้ ทั้งนี้เพราะผู้นำไปใช้จะรู้สึกเสี่ยงภัยน้อยลง อันจะมีผลให้นวัตกรรมนั้น มีการยอมรับได้เร็วขึ้น เพราะมีโอกาสและความเป็นไปได้ในการเรียนรู้ตนเอง

5. ความสามารถสังเกตเห็นผลได้ (Observe ability) คือ ระดับที่ผลของนวัตกรรมสามารถ เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นผลได้ ผลของนวัตกรรมบางชนิดสามารถเห็น ได้ง่าย แต่บางชนิด ก็สังเกตเห็น ได้ยาก ด้วยเหตุนี้นวัตกรรมที่มีส่วนรูปร่าง (Material Innovations) จึงถูกยอมรับง่ายกว่าและเร็วกว่า นวัตกรรมที่มีแต่ส่วนที่เป็นความคิด (Non-material Innovations) อย่างเดียว

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมตามที่ถูกยอมรับ รู้สึกว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม ซึ่งถ้าระบบการบริหารทรัพยากร-มนุษย์ผ่านเว็บไซต์ มีประโยชน์สามารถเข้าใจง่ายนำไปทดลองใช้ได้ และมีประโยชน์แก่พนักงาน จะทำให้พนักงานมีการยอมรับเร็วขึ้นแต่ถ้าพนักงานเห็นว่าไม่ดีไม่มีประโยชน์ก็อาจจะปฏิเสธ นวัตกรรมได้เช่นกัน ผู้ศึกษาจึงได้นำระดับการยอมรับนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยว่า พนักงานที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมที่ดีหรือไม่และมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานอยากใช้ ระบบการบริหารทรัพยากรผ่านเว็บไซต์ เพื่อยกระดับการยอมรับให้เพิ่มมากขึ้น

#### การวัดการยอมรับนวัตกรรม

Rogers (1995); ภูติยา พลอยเกลี้ยง (2549) ได้กล่าวว่า การวัดการยอมรับนวัตกรรม มีลักษณะและวิธีการอยู่หลายแบบได้แก่ มาตรการส่วนความไวในการยอมรับนวัตกรรม สักยภาพในการยอมรับนวัตกรรม อัตราการยอมรับนวัตกรรม และมาตรการส่วนการยอมรับนวัตกรรม ในแต่ละแบบ ของการวัดดังกล่าวนี้มีทั้งผลดีและผลเสียแตกต่างกันไปทั้งนี้เป็นเพราะการวัดการยอมรับแต่ละแบบ มีข้อจำกัดอยู่ทุกประเภท

มาตราส่วนความไวในการยอมรับนวัตกรรม (Innovativeness Scale) การวัดความไวในการยอมรับนวัตกรรมนี้จะวัดในเชิงปริมาณ คือ มีความไวมากหรือน้อยเพียงใดนั้น เราสามารถที่จะสังเกตได้โดยการที่เขาจะยอมรับนวัตกรรมก่อนหรือหลังคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน Rogers (1983); ภูติยา พลอยเกลี้ยง (2549) ได้ใช้มาตราส่วนความไวในการยอมรับนวัตกรรมนี้จำแนกผู้ยอมรับนวัตกรรม ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามความไวในการยอมรับนวัตกรรมเป็น 5 พวก คือ 1) กลุ่มผู้บุกเบิก 2) กลุ่มผู้นำในการยอมรับ 3) กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับก่อน 4) กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับทีหลังและ 5) กลุ่มพวกกล้าหลัง ทั้งนี้เพราะเขาได้พบว่าจำนวนผู้ยอมรับนวัตกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งการแบ่งประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้บุกเบิก (Innovators : Venturesome) บุคคลในกลุ่มนี้มีลักษณะเด่นชัด คือ ความเป็นผู้กล้าเสี่ยงชอบทดลองสิ่งใหม่ ๆ ชอบเดินทางไปในที่ต่าง ๆ และมีการพบปะหรือติดต่อกับบุคคลอื่นนอกท้องถิ่นของตน มีความคล่องตัวสูง มีความกล้าหาญในการตัดสินใจทำการที่มีความเสี่ยง ลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลในกลุ่มนี้แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะพบในบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีทุนทรัพย์พอที่จะกล้าเสี่ยงในการนำนวัตกรรม มาทดลองใช้ และกล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวในอันที่จะเกิดขึ้นได้ กลุ่มผู้บุกเบิกนี้มีประมาณร้อยละ 2.5 ของประชากรในสังคม

2. กลุ่มผู้นำในการยอมรับ (Early Adopter : Respectable) บุคคลในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจการของสังคมมากกว่ากลุ่มผู้บุกเบิกเป็นกลุ่มผู้นำทางความคิดของสังคมมากกว่าบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ พวกเขาจะเป็นผู้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของความคิดใหม่เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นในการยอมรับนวัตกรรม คนพวกนี้มักมีฐานะทางสังคมค่อนข้างสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม บุคคลในกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 13.5 ของคนในสังคม

3. กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับก่อน (Early Majority : Deliberate) คือกลุ่มบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมก่อนคนอื่น ๆ ไปเพียงระยะหนึ่งเท่านั้น การตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมของคนในกลุ่มนี้จะใช้เวลายาวนานกว่าสองกลุ่มแรก แต่ที่จริงแล้วบุคคลในกลุ่มนี้ก็เริ่มมองเห็นความสำคัญและคล้อยตามนวัตกรรมนั้น ๆ บ้างแล้ว แต่ยังไม่แน่ใจว่าจะยอมรับนวัตกรรมนั้นอย่างแท้จริง ต้องใช้เวลาออกไปอีกระยะหนึ่งจึงจะเกิดความพอใจและเต็มใจที่จะใช้นวัตกรรมนั้น ๆ บุคคลในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์อย่างดีกับคนในสังคม แต่ไม่ใช่เป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมของสังคม บุคคลในกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 34 ของคนในสังคม

4. กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับทีหลัง (Late Majority : Skeptical) บุคคลในกลุ่มนี้จะตกลงยอมรับนวัตกรรมช้ากว่าคนอื่น ๆ การยอมรับนวัตกรรมของเขาเกิดจากปัญหาหรือแรงผลักดัน

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคม เขาจะยอมรับนวัตกรรมก็ต่อเมื่อคนส่วนใหญ่ของสังคมบอกว่าดี ดังนั้น การตกลงตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมของคนกลุ่มนี้เต็มไปด้วยความไม่ไว้วางใจ มีความ ระแวงสงสัย และขาดความมั่นใจในการยอมรับส่วนใหญ่บุคคลในกลุ่มนี้จะมีอายุมากมีการศึกษาน้อย ไม่มีความกระตือรือร้นการที่จะให้บุคคลกลุ่มนี้ยอมรับนวัตกรรมอย่างจริงจังนั้นต้องมีการกระตุ้น และแนวโน้มโดยคนในสังคมและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคคลในกลุ่มนี้มีอยู่ประมาณร้อยละ 34 ของคนทั้งหมดในสังคม

5. กลุ่มพวกกล้าหลัง (Laggards: Traditional) กลุ่มบุคคลในพวกกล้าหลังนี้จะยึดมั่น ในขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของสังคม ไม่ค่อยจะได้ติดต่อกับ โลกภายนอก มีความสนใจ แต่เรื่องในอดีต ชอบการปฏิบัติตนหรือกระทำการใด ๆ ตามที่เคยปฏิบัติมาก่อน ถ้าพวกกล้าหลังนี้ จะยอมรับที่จะใช้นวัตกรรมก็ต้องอาศัยเวลาที่ยาวนานมากจนกว่านวัตกรรมนั้น ๆ ได้มีผู้อื่นนำมาใช้นานแล้ว จนกลายเป็นวิถีชีวิตอย่างหนึ่งของคนในสังคมแล้ว บุคคลในกลุ่มนี้มีอยู่ประมาณร้อยละ 16 ของคน ทั้งหมดในสังคม

โดยสรุปแล้วการวัดการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลสามารถแบ่งผู้ยอมรับนวัตกรรม ได้เป็น 5 ประเภท กลุ่มผู้บุกเบิก กลุ่มผู้นำในการยอมรับ กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับก่อน กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับทีหลัง และกลุ่มพวกกล้าหลัง ตามความไวของการยอมรับ โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันแม้ว่าจะได้รับความนิยอย่างกว้างขวางในวงการ นักวิจัยด้านการยอมรับนวัตกรรมก็ตามแต่ก็ยังมิ้นักวิชาการเป็นจำนวนมากที่ได้ทำการวัดการยอมรับ นวัตกรรมในลักษณะหรือวิธีอื่น ๆ ตามที่เขาสนใจและมีความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและข้อจำกัด ของงานวิจัยในแต่ละครั้ง

#### 2.4 แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์ (2543) ได้กล่าวถึงทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตในสังคมไว้ดังนี้

อายุและเพศ ในแต่ละที่มีองค์ประกอบพื้นฐานของประชากรหรือโครงสร้างทางด้านอายุ เพศที่แตกต่างกัน จะทำให้มีสังคมที่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนั้นเพราะแต่ละที่มีการเกิดและการตาย ที่แตกต่างกันทำให้สิ่งเหล่านั้นมีผลกระทบต่อสังคม

ระดับการศึกษา ถ้ามองถึงระดับการศึกษาของคนที่แตกต่างกันจะทำให้มีความคิด ที่แตกต่างกัน มองได้จากระดับการศึกษามีผลต่อการตายเพราะประชากรที่มีการศึกษาสูงจะดูแล ตัวเองดีกว่า หางานที่สบายทำ มีรายได้สูง สามารถที่จะดูแลตัวเองได้ดีกว่าทำให้เกิดความแตกต่าง



ในสังคม รายได้ ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันในสังคม ทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานหรือรายได้ที่แตกต่างกันย่อมมีการทำงานที่ไม่เหมือนกันโดยรายได้และการทำงานต่างกันทำให้มีผลต่อการเกิดของบุตร และมีผลกระทบต่อสังคมตามมาอีกเช่นกัน

## 2.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

### ประวัติและความเป็นมา

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ได้เริ่มก่อตั้งกิจการเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 โดยมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่แห่งแรกอยู่ที่ เซียร์-รังสิต โดย ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม เป็นผู้จำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงให้กับลูกค้ารายย่อยทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบัน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ได้มีการขยาย จำนวนสาขาออกไปยังต่างจังหวัด และศูนย์การค้า ใกล้เคียงโดยมีสาขาทั้งสิ้น 16 สาขา จำนวนพนักงาน 251 คน

นับเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ที่ทาง ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ได้ดำเนินกิจการเพื่อจำหน่ายสินค้าทางด้าน ไอที ให้กับลูกค้าเป็นจำนวนมาก ทั้งในและต่างประเทศ ทางห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม เป็นผู้นำเข้าและจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เน็ตเวิร์ค กล้องวงจรปิด อุปกรณ์ต่อพ่วงทุกชนิด ที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และยังไม่มีรวมถึง สินค้าเบ็ดเตล็ดอีกมากมาย และเป็นผู้รวบรวมสินค้าไอที ที่ตั้งอยู่ในศูนย์การค้าไอทีที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย นั่นก็คือ ศูนย์การค้า เซียร์-รังสิต การจำหน่ายสินค้าของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม จะทำการขายทั้งปลีกและส่ง โดยมีศูนย์กระจายสินค้าออกตามสาขา เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจได้ว่าในองค์กรและ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม มีสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของท่านลูกค้า และตลาดไอทีของประเทศไทย ได้อย่างครบครัน โดยสินค้าหลักที่จำหน่ายส่วนมากจะมีการนำเข้าจากประเทศจีน ซึ่งเป็นตลาดไอที อันดับต้น ๆ ของโลก ที่มีการกระจายสินค้ามาจำหน่ายในประเทศไทย และปัจจุบันสินค้าไอทีกำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในแทบจะทุก ๆ พื้นที่ในประเทศไทย

จุดเด่นของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม คือ มีหน้าร้านขนาดใหญ่ สินค้ามีราคาถูก เมื่อลูกค้าสั่งซื้อเป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีสินค้าให้เลือกมากมาย และสินค้ามีจำนวนมากพอที่ลูกค้าสามารถเลือกชมได้อย่างสะดวกสบาย โดยทาง ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม สามารถให้คำปรึกษากับร้านค้ารายย่อยที่กำลังจะเปิดร้าน ให้คำปรึกษาด้านการจำหน่ายสินค้า การตลาด สินค้าเด่น สินค้าขายดี ทั้งนี้และทั้งนั้นบุคลากรของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม มีความพร้อมในการให้บริการ สามารถให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ในการให้บริการหลังการขายกับลูกค้า ทำให้ลูกค้าสบายใจเมื่อเกิดปัญหากับสินค้า

โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ทัดเทียมกับคู่แข่ง นั่นก็คือ การพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพราะฉะนั้นทางห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์จากการใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ให้เป็นระบบที่ใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายของผู้บริหารและปรับปรุงให้ระบบมีความทันสมัยเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาที่ไม่มีวันสิ้นสุด

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัตติ เมืองมา (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนทรัพยากรขององค์กร : กรณีศึกษา ที่ทำงานในหน่วยงานกลุ่มงานผลิต ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและใช้งานคอมพิวเตอร์ทุกวัน โมดูลในระบบ SAP-ERP ที่ใช้งานในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่ใช้โมดูลระบบงานการผลิตและการบริการ

ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุงานหน่วยงานและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับการยอมรับ SAP-ERP แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีระดับการยอมรับ SAP-ERP แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความซับซ้อน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การใช้งานคอมพิวเตอร์นั้นมีผลต่อระดับการยอมรับระบบ SAP-ERP ไม่แตกต่างกัน การใช้งานโมดูลในระบบ SAP-ERP ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการยอมรับระบบ SAP-ERP แตกต่างกันในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านความซับซ้อนโดยผู้ใช้ระบบงานงบประมาณ ระบบงานบัญชี และการเงินจะมีระดับการยอมรับระบบ SAP-ERP มากกว่าผู้ใช้ระบบงานอื่น ๆ ส่วนระดับการยอมรับระบบ SAP-ERP มีการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ปริญญ ชอบธรรม (2551) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การมีส่วนร่วมและการยอมรับของพนักงานต่อระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการเงิน สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP ลักษณะประชากรที่แตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างไม่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP ที่แตกต่าง ผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี มีการยอมรับระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP มากกว่า ช่วงอายุอื่น ๆ ในทุกด้านผู้มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี มีการยอมรับการใช้งานระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP มากกว่า อายุงานช่วงอื่น ๆ ผู้ที่เคยใช้และความถี่ในการใช้ Program Computer มากจะมีระดับการยอมรับในการใช้งานระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป

ERP-SAP โดยรวมมากกว่า ยกเว้นในด้าน การสอดคล้องเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมและ ด้านการทดลองได้

หรรษา ศรีสมบุญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของบุคลากรสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ผลจากการศึกษาพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระบบงานคือ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และความสามารถในการใช้โปรแกรม ส่วนที่ไม่ส่งผลต่อระบบงานคือระดับตำแหน่ง

ลัดดา ทองประจวบโชค (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของครูอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7

ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7 มีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในระดับ มาก โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของครูอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ การมีส่วนร่วม ทัศนคติการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน งานทะเบียนวัดผล และงานห้องสมุด

ศักดิ์สิทธิ์ ปันคำ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารการผลิตของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีการยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารการผลิตอยู่ในระดับมาก โดยมีตัวแปรที่มีผลต่อการยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารการผลิต ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ บทบาทของระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการบริหารการผลิต ความเข้าใจคุณลักษณะของระบบคอมพิวเตอร์ในโรงงานและการสนับสนุนและการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของผู้จัดการฝ่ายผลิต

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจเก็บข้อมูล ซึ่งจะมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ทุกสาขา โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ ฝ่ายขาย ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายบัญชี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายขนส่งสินค้า ฝ่ายแม่บ้าน และฝ่ายสารสนเทศ รวมประชากรทั้งสิ้น 251 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัยในครั้งนี้คือพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบประชากร ซึ่งการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ใช้สูตรของ ทาโรยามานะ ประวัติ เมืองมา (2553) ดังนี้

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

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

(กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.08)

$$n = \frac{251}{1+251(0.08)^2}$$

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย = 155.62 ปัดเศษลง เป็น 155 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีในการกำหนดสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อของพนักงานแต่ละฝ่ายมาเป็นกรอบในการสุ่ม (Simple Frame) และจับสลาก ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวน การสุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีในการกำหนดสัดส่วน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายขาย	171	88
ฝ่ายคลังสินค้า	39	28
ฝ่ายบัญชี	7	7
ฝ่ายบุคคล	5	5
ฝ่ายขนส่งสินค้า	11	11
ฝ่ายแม่บ้าน	14	12
ฝ่ายสารสนเทศ	4	4
รวม	251	155

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ของบุคลากร ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม โดยผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาและค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และส่วนงานที่รับผิดชอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาประสบการณ์ด้านไอที ด้านการมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวในที่พักอาศัย ด้านการมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย ด้านประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ และด้านประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ต แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับระดับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ทั้ง 5 ด้าน โดยคำตอบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดค่า ได้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการยอมรับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการยอมรับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการยอมรับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการยอมรับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการยอมรับน้อยที่สุด

โดยจะมีเกณฑ์การจัดคะแนนเฉลี่ยโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ (Criterion reference) มี 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 คะแนน ถือว่าคะแนนมีการยอมรับสูงมาก

คะแนน 3.50 - 4.49 คะแนน ถือว่าคะแนนมีการยอมรับสูง

คะแนน 2.50 - 3.49 คะแนน ถือว่าคะแนนมีการยอมรับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 คะแนน ถือว่าคะแนนมีการยอมรับต่ำ

คะแนน 1.00 - 1.49 คะแนน ถือว่าคะแนนมีการยอมรับต่ำมาก

#### การสร้างเครื่องมือและแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อทำการศึกษาไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ศึกษาได้เสนอแบบสอบถามให้แก่คณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของคำถามว่าถูกต้องตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลังจากที่มีการตรวจสอบแล้วจะได้นำมาปรับปรุงและดำเนินการแก้ไขต่อไป

#### ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือและแบบสอบถาม

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุด เพื่อปรับปรุงคุณภาพของคำถามและเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือจึงปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยวิธีการของ Cronbach's Alpha ลัดดาช ทองประจวบโชค (2548) ซึ่งโดยปกติถ้าค่าความเชื่อมั่นถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยได้ค่า 0.855

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเครื่องมือมาแล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มเอาไว้โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ให้พนักงานที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามจำนวน 155 ตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถามนั้นจะใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ 7 วัน
2. แบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบเรียบร้อยแล้วนั้นจะนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณ โดยแบบสอบถามที่แจกไปจะต้องนำกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนั้นผู้ศึกษาได้มีการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะมีการวิเคราะห์ตัวอย่าง โดยสรุปผลเป็นค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ส่วนของประสิทธิภาพในการใช้งานแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะมีการวิเคราะห์ตัวอย่าง โดยสรุปผลเป็นค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
3. ส่วนของระดับการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์นั้นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันจะใช้ (Independent- Sample t-test) ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีอิสระต่อกันที่ มากกว่า 2 กลุ่มจะใช้ (One-way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม” โดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 155 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านไอทีของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานทั้งนี้

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทางผู้ศึกษาได้มีการนำอักษรย่อและสัญลักษณ์มาใช้ ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณเพื่อใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน



## 4.2 ผลการวิเคราะห์

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	62	40.00
หญิง	93	60.00
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.90
20-29 ปี	102	65.80
30-39 ปี	34	21.90
40-49 ปี	8	5.20
50 ปี หรือสูงกว่า	8	5.20
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่คือ อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 อายุ 40-49 ปี และ 50 ปี หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 5.20 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.90

**ตารางที่ 4.3** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	51	32.90
ปวช./ม.6	56	36.10
ปวส./อนุปริญญา	19	12.30
ปริญญาตรี	27	17.40
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	2	1.30
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่คือ ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ ต่ำกว่า ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 32.90 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.40 และปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 1.30

**ตารางที่ 4.4** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	52	33.50
1-3 ปี	59	38.10
4-6 ปี	29	18.70
7-9 ปี	11	7.10
10 ปีขึ้นไป	4	2.60
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50, 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.70 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.60

**ตารางที่ 4.5** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานขาย	106	68.40
บัญชี	10	6.50
สารสนเทศ	7	4.50
การตลาด	7	4.50
บริหาร	3	1.90

**ตารางที่ 4.5 (ต่อ)**

แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทรัพยากรมนุษย์	3	1.90
ขนส่งสินค้า	8	5.20
สต็อก	11	7.10
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่คือ พนักงานขาย คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาคือ สต็อก คิดเป็นร้อยละ 7.10 บัญชี คิดเป็นร้อยละ 6.50 ขนส่งสินค้า คิดเป็นร้อยละ 5.20 สารสนเทศ และการตลาด คิดเป็นร้อยละ 4.50 และบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 1.90

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงาน**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงานของผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ปรากฏดังตารางที่ 4.6-4.22

**ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัว**

คอมพิวเตอร์ส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	138	89.00
ไม่มี	17	11.00
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 89.00 รองลงมาคือ ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 11.00

**ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัว**

อินเทอร์เน็ตส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	91	58.70
ไม่มี	64	41.30
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่มีอินเทอร์เน็ตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมาคือ ไม่มีอินเทอร์เน็ตส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 41.30

**ตารางที่ 4.8** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	24	15.50
1-3 ปี	66	42.50
4-6 ปี	48	31.00
7-9 ปี	8	5.20
10 ปีขึ้นไป	9	5.80
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาคือ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.00 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50, 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.80 และ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.20

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า

Windows XP หรือต่ำกว่า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	22	14.20
เคยใช้	133	85.80
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ เคยใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 85.8 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 14.2

**ตารางที่ 4.10** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows Vista

Windows Vista	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	139	89.70
เคยใช้	16	10.30
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Windows Vista คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมาคือ เคยใช้ Windows Vista คิดเป็นร้อยละ 10.3

**ตารางที่ 4.11** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows 7

Windows 7	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	86	55.40
เคยใช้	69	44.50
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ Windows 7 คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ เคยใช้ Windows 7 คิดเป็นร้อยละ 44.5

**ตารางที่ 4.12** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Linux

Linux	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	152	98.10
เคยใช้	3	1.90
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ทั้งหมดไม่เคยใช้ Linux คิดเป็นร้อยละ 100.0

**ตารางที่ 4.13** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ MAC OS

MAC OS	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	151	97.40
เคยใช้	4	2.60
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ MAC OS คิดเป็นร้อยละ 99.4 รองลงมาคือ เคยใช้ MAC OS คิดเป็นร้อยละ 0.6

**ตารางที่ 4.14** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word

Microsoft Word	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	60	38.70
เคยใช้	95	61.30
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ใช้ระบบงานส่วนใหญ่เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 38.7

**ตารางที่ 4.15** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel

Microsoft Excel	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	110	71.00
เคยใช้	45	29.00
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ใช้ระบบงานส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 29.0

**ตารางที่ 4.16** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม

Microsoft Power Point	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Microsoft Power Point	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	103	66.50
เคยใช้	52	33.50
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ Microsoft Power Point คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Power Point คิดเป็นร้อยละ 33.5

**ตารางที่ 4.17** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access

Microsoft Access	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Microsoft Access	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	146	94.20
เคยใช้	9	5.80
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ใช้ระบบงานส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ Microsoft Access คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Access คิดเป็นร้อยละ 5.8

**ตารางที่ 4.18** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook

Microsoft Outlook	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Microsoft Outlook	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้	153	98.70
เคยใช้	2	1.30
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ใช้ระบบงานส่วนใหญ่ไม่เคยใช้ Microsoft Outlook คิดเป็นร้อยละ 99.4 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Outlook คิดเป็นร้อยละ 0.6

**ตารางที่ 4.19** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ต

การใช้อินเทอร์เน็ต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้งาน	26	16.80
ต่ำกว่า 1 ปี	28	18.10
1-3 ปี	56	36.10
4-6 ปี	26	16.80
7-9 ปี	11	7.10
10 ปีขึ้นไป	8	5.20
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ตอยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1 ไม่เคยใช้งาน และ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8, 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.2

**ตารางที่ 4.20** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล

ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้งาน	36	23.20
ต่ำกว่า 1 ปี	35	22.60
1-3 ปี	48	31.00
4-6 ปี	19	12.30
7-9 ปี	9	5.80
10 ปีขึ้นไป	8	5.20
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6, 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3, 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.2

**ตารางที่ 4.21** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์

การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้งาน	34	21.90
ต่ำกว่า 1 ปี	35	22.60
1-3 ปี	45	29.00
4-6 ปี	24	15.50
7-9 ปี	9	5.80
10 ปีขึ้นไป	8	5.20
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 ไม่เคยใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 21.9, 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5, 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.2

**ตารางที่ 4.22** จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์

ใช้สื่อสังคมออนไลน์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยใช้งาน	28	18.10
ต่ำกว่า 1 ปี	32	20.60
1-3 ปี	56	36.10
4-6 ปี	24	15.50
7-9 ปี	7	4.50
10 ปีขึ้นไป	8	5.20
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ใช้สื่อสังคมออนไลน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 ไม่เคยใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 18.1, 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5, 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.2 และ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.5



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน  
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการยอมรับระบบ ปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับระบบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์	ระดับการยอมรับ					ระดับการยอมรับ (n=155)		ผลแปล
	ยอมรับสูงมาก	ยอมรับสูง	ยอมรับปานกลาง	ยอมรับต่ำ	ยอมรับต่ำมาก	$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ</b>						<b>4.42</b>	<b>0.52</b>	<b>ยอมรับสูง</b>
การใช้งานสร้างความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับในการทำงาน	105	38	11	1	-	4.59	0.65	ยอมรับสูงมาก
การใช้งานระบบสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	67	69	17	2	-	4.30	0.71	ยอมรับสูง
ระบบช่วยให้กระบวนการในการทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว	76	61	15	3	-	4.35	0.74	ยอมรับสูง
<b>2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม</b>						<b>4.28</b>	<b>0.62</b>	<b>ยอมรับสูง</b>
ระบบมีความเข้ากันได้กับกระบวนการในการทำงาน	87	45	19	4	-	4.39	0.80	ยอมรับสูง
การทำงานของระบบตรงกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน	71	51	27	6	-	4.21	0.87	ยอมรับสูง
ระบบมีความสอดคล้องกับระบบงานที่ท่านทำ	66	66	17	6	-	4.24	0.80	ยอมรับสูง
<b>3. ด้านความซับซ้อน</b>						<b>4.24</b>	<b>0.61</b>	<b>ยอมรับสูง</b>
ระบบสามารถใช้งานง่าย	81	51	23	-	-	4.37	0.73	ยอมรับสูง
ใช้เวลาในการเรียนรู้สั้น	59	62	30	4	-	4.14	0.81	ยอมรับสูง
สามารถใช้งานในส่วนที่ยังไม่เคยใช้งานได้ง่าย	69	52	32	1	1	4.21	0.84	ยอมรับสูง
<b>4. ด้านการทดลองได้</b>						<b>4.36</b>	<b>0.56</b>	<b>ยอมรับสูง</b>
การได้ทดลองใช้ระบบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย	93	42	19	1	-	4.46	0.73	ยอมรับสูง
การได้ทดลองใช้งานมีการแบ่งการใช้งานเป็นระบบย่อยทำให้เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	70	58	26	1	-	4.27	0.76	ยอมรับสูง
หลังจากที่ท่านได้ทดลองใช้งานแล้วท่านสามารถกลับมาใช้งานได้อย่างสะดวก	76	59	18	2	-	4.35	0.74	ยอมรับสูง
<b>5. ด้านการสังเกตได้</b>						<b>4.40</b>	<b>0.59</b>	<b>ยอมรับสูง</b>
ระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง	106	36	13	-	-	4.60	0.64	ยอมรับสูงมาก
สามารถแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้งานได้ง่าย	81	46	21	2	5	4.26	0.97	ยอมรับสูง
ระบบมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง	82	47	20	6	-	4.32	0.85	ยอมรับสูง
<b>รวมทั้งหมด</b>						<b>4.34</b>	<b>0.46</b>	<b>ยอมรับสูง</b>

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม จัดอยู่ในระดับยอมรับสูง โดยด้านประโยชน์ที่ได้รับ (มีค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการสังเกตได้ (มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) ด้านการทดลองได้ (มีค่าเฉลี่ย 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม (มีค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และน้อยที่สุดคือ ด้านความซับซ้อน (มีค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจัดอยู่ในระดับยอมรับสูง โดยการใช้งานสร้างความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ระบบช่วยให้กระบวนการในการทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว (มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และน้อยที่สุดคือ การใช้งานระบบสร้างความหน้าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม จัดอยู่ในระดับยอมรับสูง โดยระบบมีความเข้ากันได้กับกระบวนการในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ระบบมีความสอดคล้องกับระบบงานที่ท่านทำ (มีค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) และน้อยที่สุดคือ การทำงานของระบบตรงกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) ในด้านความซับซ้อน จัดอยู่ในระดับยอมรับสูง โดย ระบบสามารถใช้งานง่าย (มีค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สามารถใช้งานในส่วนที่ยังไม่เคยใช้งานได้ง่าย (มีค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) และน้อยที่สุดคือ ใช้เวลาในการเรียนรู้น้อย (มีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) ในด้านการได้ทดลอง โดยการได้ทดลองใช้ระบบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย (มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ หลังจากที่ท่านได้ทดลองใช้งานแล้วท่านสามารถกลับมาใช้งานได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และน้อยที่สุดคือ การได้ทดลองใช้งานมีการแบ่งการใช้งานเป็นระบบย่อยทำให้เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น (มีค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ในด้านการสังเกตได้ จัดอยู่ในระดับยอมรับสูง โดย ระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สามารถแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้งานได้ง่าย (มีค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) และน้อยที่สุดคือ ระบบมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง (มีค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97)

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลทำให้ประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของเพศกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	2.544	146	<b>0.012*</b>
ชาย	4.54	0.45			
หญิง	4.33	0.55			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-0.227	153	0.821
ชาย	4.26	0.65			
หญิง	4.29	0.61			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	2.152	153	<b>0.033*</b>
ชาย	4.37	0.57			
หญิง	4.15	0.62			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-0.215	153	0.830
ชาย	4.35	0.58			
หญิง	4.37	0.55			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-1.162	153	0.247
ชาย	4.33	0.61			
หญิง	4.44	0.58			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test

ในการทดสอบ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน คือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และด้านความซับซ้อนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ส่วนด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.821, 0.830 และ 0.247 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ต่างกัน

**ตารางที่ 4.25** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.98	4	0.745	2.923	<b>0.023*</b>
	ภายในกลุ่ม	38.21	150	0.255		
	รวม	41.19	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	4.24	4	1.059	2.852	<b>0.026*</b>
	ภายในกลุ่ม	55.72	150	0.371		
	รวม	59.96	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	0.83	4	0.208	0.559	0.693
	ภายในกลุ่ม	55.78	150	0.372		
	รวม	56.61	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.64	4	0.659	2.179	0.074
	ภายในกลุ่ม	45.35	150	0.302		
	รวม	47.99	154			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	1.50	4	0.376	1.070	0.374
	ภายในกลุ่ม	52.67	150	0.351		
	รวม	54.18	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ส่วนด้านความซับซ้อนด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.693, 0.047 และ 0.374 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปี หรือสูงกว่า
		4.44	4.45	4.49	4.20	3.88
ต่ำกว่า 20 ปี	4.44	-	-0.003 (0.991)	-0.045 (0.881)	0.236 (0.491)	0.569 (0.098)
20-29 ปี	4.45	-	-	-0.424 (0.671)	0.239 (0.198)	0.572 (0.002*)
30-39 ปี	4.49	-	-	-	0.281 (0.157)	0.615 (0.002*)
40-49 ปี	4.20	-	-	-	-	0.333 (0.189)
50 ปี หรือสูงกว่า	3.88	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 20 - 29 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปี หรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.572 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 30 - 39 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปี หรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.615

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50ปี หรือสูงกว่า
		4.44	4.45	4.49	4.20	3.88
ต่ำกว่า 20 ปี	4.44	-	0.245 (0.493)	-0.114 (0.756)	0.111 (0.778)	0.468 (0.241)
20-29 ปี	4.45	-	-	-0.359 (0.333)	-0.133 (0.550)	0.241 (0.283)
30-39 ปี	4.49	-	-	-	0.225 (0.348)	0.600 (0.013*)
40-49 ปี	4.20	-	-	-	-	0.375 (-0.227)
50ปี หรือสูงกว่า	3.88	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 30 - 39 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปี หรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.615

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.28** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	1.28	4	0.319	1.198	0.314
	ภายในกลุ่ม	39.91	150	0.266		
	รวม	41.19	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	2.64	4	0.661	1.730	0.146
	ภายในกลุ่ม	57.32	150	0.382		
	รวม	59.96	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	0.71	4	0.176	0.473	0.755
	ภายในกลุ่ม	55.91	150	0.373		
	รวม	56.61	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	3.31	4	0.827	2.775	<b>0.029*</b>
	ภายในกลุ่ม	44.68	150	0.298		
	รวม	47.99	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	3.02	4	0.755	2.215	0.070
	ภายในกลุ่ม	51.15	150	0.341		
	รวม	54.18	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานคือ ด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้านการทดลองได้ ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.314, 0.146, 0.755 และ 0.070 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

**ตารางที่ 4.29** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการทดลองได้โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปวช./ ม.6	ปวช./ ม.6	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	อื่น ๆ
	$\bar{X}$	4.2745	4.4048	4.1754	4.6049	3.8333	-
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	4.2745	-	-0.13 (-0.220)	0.099 (0.500)	-0.330 <b>(0.012*)</b>	0.004 (0.264)	-
ปวช./ม.6	4.4048	-	-	0.229 (0.116)	-0.200 (0.120)	0.571 (0.148)	-
ปวส./อนุปริญญา	4.1754	-	-	-	-0.429 <b>(0.009*)</b>	0.342 <b>(0.004*)</b>	-
ปริญญาตรี	4.6049	-	-	-	-	0.771 (0.056)	-
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	3.8333	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง ต่ำกว่า ปวช./ม.6 มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการทดลองได้ ต่ำกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.330 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง ปวส./อนุปริญญา มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการทดลองได้ ต่ำกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.429 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง ปวส./อนุปริญญา มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการทดลองได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.342



1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	4	0.265	0.989	0.416
	ภายในกลุ่ม	40.13	150	0.268		
	รวม	41.19	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	2.33	4	0.581	1.513	0.201
	ภายในกลุ่ม	57.64	150	0.384		
	รวม	59.96	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	1.60	4	0.399	1.087	0.365
	ภายในกลุ่ม	55.02	150	0.367		
	รวม	56.61	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.25	4	0.561	1.840	0.124
	ภายในกลุ่ม	45.75	150	0.305		
	รวม	47.99	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	2.52	4	0.630	1.830	0.126
	ภายในกลุ่ม	51.65	150	0.344		
	รวม	54.18	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.416, 0.201, 0.365, 0.124 และ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าอายุงานของผู้ตอบ

แบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

1.5 พนักงานที่อยู่ในส่วนงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่อยู่ในส่วนงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่อยู่ในส่วนงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.31** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามส่วนงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.26	7	0.322	1.217	0.297
	ภายในกลุ่ม	38.93	147	0.265		
	รวม	41.19	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	2.77	7	0.396	1.019	0.421
	ภายในกลุ่ม	57.19	147	0.389		
	รวม	59.96	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	3.32	7	0.474	1.307	0.251
	ภายในกลุ่ม	53.30	147	0.363		
	รวม	56.61	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.40	7	0.343	1.107	0.362
	ภายในกลุ่ม	45.59	147	0.310		
	รวม	47.99	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	2.15	7	0.307	0.866	0.535
	ภายในกลุ่ม	52.03	147	0.354		
	รวม	54.18	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบส่วนงานที่รับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการ

ทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.297, 0.421, 0.251, 0.362 และ 0.535 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ส่วนงานที่รับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

**สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้งานด้านไอทีที่ต่างกันจะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน**

2.1 พนักงานที่มีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	1.163	18.009	0.260
มี	4.44	0.49			
ไม่มี	4.24	0.69			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	0.431	153	0.667
มี	4.29	0.63			
ไม่มี	4.22	0.59			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	0.589	153	0.557
มี	4.25	0.59			
ไม่มี	4.16	0.73			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	1.564	18.390	0.135
มี	4.39	0.53			
ไม่มี	4.12	0.70			

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	0.458	153	0.647
มี	4.40	0.59			
ไม่มี	4.33	0.61			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.260, 0.667, 0.557, 0.135 และ 0.647 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.2 พนักงานที่มีอินเตอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีอินเตอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอินเตอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยแตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการมีอินเตอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	1.019	153	0.310
มี	4.45	0.49			
ไม่มี	4.36	0.55			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	1.511	153	0.133
มี	4.34	0.59			
ไม่มี	4.19	0.66			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	1.791	153	0.075
มี	4.31	0.56			
ไม่มี	4.14	0.66			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	0.424	153	0.672
มี	4.38	0.55			
ไม่มี	4.34	0.57			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	1.191	153	0.235
มี	4.44	0.60			
ไม่มี	4.33	0.59			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031, 0.133, 0.075, 0.672 และ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ที่ต่างกันจะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ที่ต่างกันจะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.70	4	0.676	2.634	<b>0.036*</b>
	ภายในกลุ่ม	38.48	150	0.257		
	รวม	41.19	154			
2. ด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	5.06	4	1.264	3.452	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	54.91	150	0.366		
	รวม	59.96	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	1.84	4	0.460	1.259	0.289
	ภายในกลุ่ม	54.77	150	0.365		
	รวม	56.61	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.90	4	0.725	2.413	0.052
	ภายในกลุ่ม	45.09	150	0.301		
	รวม	47.99	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	5.87	4	1.467	4.555	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	48.31	150	0.322		
	รวม	54.18	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานคือ ประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านและ ด้านการสังเกตได้ ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036, 0.010 และ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้าน การทดลองได้ ส่วนด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.289 และ 0.002 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

**ตารางที่ 4.35** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้ คอมพิวเตอร์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.36	-	-0.631 (0.602)	-0.138 (-0.274)	-0.180 (0.384)	0.435 <b>(0.029*)</b>
1-3 ปี	4.42	-	-	-0.075 (0.432)	-0.117 (0.537)	0.498 <b>(0.006*)</b>
4-6 ปี	4.50	-	-	-	-0.041 (0.830)	0.574 <b>(0.002*)</b>
7-9 ปี	4.54	-	-	-	-	0.615 <b>(0.013*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.93	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.435 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.498 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.574 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.013

**ตารางที่ 4.36** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.35	4.23	4.41	4.42	3.63
ต่ำกว่า 1 ปี	4.35	-	0.119 (0.407)	-0.062 (0.680)	-0.069 (0.779)	0.717 <b>(0.003*)</b>
1-3 ปี	4.23	-	-	-0.182 (0.114)	-0.189 (0.404)	0.597 <b>(0.006*)</b>
4-6 ปี	4.41	-	-	-	-0.006 (0.976)	0.780 <b>(0.001*)</b>
7-9 ปี	4.42	-	-	-	-	0.787 <b>(0.008*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.63	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.36 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.717 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.597 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.780 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.787



**ตารางที่ 4.37** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้ คอมพิวเตอร์	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.47	-	0.108 (0.423)	-0.034 (0.807)	-0.111 (0.632)	0.805 <b>(0.000*)</b>
1-3 ปี	4.36	-	-	-0.143 (0.185)	-0.219 (0.303)	0.696 <b>(0.001*)</b>
4-6 ปี	4.51	-	-	-	-0.076 0.725	0.840 <b>(0.000*)</b>
7-9 ปี	4.58	-	-	-	-	0.916 <b>(0.010*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.38 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการยอมรับระบบงานในการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.805 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการยอมรับระบบงานในการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.696 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการยอมรับระบบงานในการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.840 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการยอมรับระบบงานในการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.916

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า ต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า ต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า ต่างกัน  
จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.38** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้  
ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	0.799	153	0.425
เคยใช้	4.43	0.50			
ไม่เคยใช้	4.33	0.62			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-1.069	153	0.287
เคยใช้	4.26	0.64			
ไม่เคยใช้	4.41	0.48			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	0.474	153	0.636
เคยใช้	4.25	0.60			
ไม่เคยใช้	4.18	0.66			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	0.527	153	0.599
เคยใช้	4.37	0.56			
ไม่เคยใช้	4.30	0.55			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-1.020	153	0.309
เคยใช้	4.38	0.60			
ไม่เคยใช้	4.52	0.57			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.425, 0.287, 0.636, 0.599 และ 0.309 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่าที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.5 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista หรือต่ำกว่า แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.39** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-1.874	153	0.063
เคยใช้	4.19	0.64			
ไม่เคยใช้	4.44	0.50			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-1.604	153	0.111
เคยใช้	4.04	0.65			
ไม่เคยใช้	4.30	0.61			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	-1.524	153	0.129
เคยใช้	4.02	0.68			
ไม่เคยใช้	4.26	0.59			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-2.173	16.603	0.045
เคยใช้	3.98	0.76			
ไม่เคยใช้	4.41	0.52			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-3.704	153	<b>0.000*</b>
เคยใช้	3.90	0.70			
ไม่เคยใช้	4.45	0.55			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน คือ ด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.463, 0.111, 0.129, และ 0.045 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows Vista ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

2.6 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.40** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	0.841	153	0.401
เคยใช้	4.45	0.48			
ไม่เคยใช้	4.38	0.54			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-0.209	153	0.835
เคยใช้	4.27	0.66			
ไม่เคยใช้	4.29	0.60			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	1.030	153	0.305
เคยใช้	4.29	0.58			
ไม่เคยใช้	4.19	0.63			

**ตารางที่ 4.40** (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	0.405	153	0.686
เคยใช้	4.38	0.54			
ไม่เคยใช้	4.35	0.57			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-0.536	153	0.593
เคยใช้	4.37	0.63			
ไม่เคยใช้	4.42	0.57			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401, 0.835, 0.305, 0.686 และ 0.593 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Windows 7 ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.7 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Linux แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Linux แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Linux แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.41** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ Linux กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-0.276	153	0.783
เคยใช้	4.33	0.88			
ไม่เคยใช้	4.42	0.51			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-0.154	153	0.878
เคยใช้	4.22	0.77			
ไม่เคยใช้	4.28	0.62			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	0.914	153	0.362
เคยใช้	4.56	0.77			
ไม่เคยใช้	4.23	0.60			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	1.308	153	0.193
เคยใช้	4.78	0.38			
ไม่เคยใช้	4.35	0.56			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-1.501	153	0.136
เคยใช้	3.89	1.07			
ไม่เคยใช้	4.41	0.58			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Linux ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.783, 0.878, 0.362, 0.193 และ 0.136 ซึ่งมีย่านค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ Linux ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.8 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OS แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OS แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OS แตกต่างกัน จะมีผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.42** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OS กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	0.332	153	0.740
เคยใช้	4.50	0.79			
ไม่เคยใช้	4.41	0.51			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	0.181	153	0.857
เคยใช้	4.33	0.67			
ไม่เคยใช้	4.28	0.63			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	1.153	153	0.251
เคยใช้	4.58	0.63			
ไม่เคยใช้	4.23	0.61			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	1.724	153	0.087
เคยใช้	4.83	0.33			
ไม่เคยใช้	4.35	0.56			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-1.068	153	0.287
เคยใช้	4.08	0.96			
ไม่เคยใช้	4.40	0.58			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OSX ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.740, 0.857, 0.251, 0.087 และ 0.287 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้ระบบปฏิบัติการ MAC OSX ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.9 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.43** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Word กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-0.667	153	0.506
เคยใช้	4.39	0.52			
ไม่เคยใช้	4.45	0.51			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-1.068	153	0.287
เคยใช้	4.24	0.71			
ไม่เคยใช้	4.34	0.46			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	-0.274	153	0.784
เคยใช้	4.23	0.62			
ไม่เคยใช้	4.26	0.59			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-1.180	153	0.240
เคยใช้	4.32	0.59			
ไม่เคยใช้	4.43	0.51			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-2.232	153	<b>0.027*</b>
เคยใช้	4.31	0.66			
ไม่เคยใช้	4.53	0.44			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน คือ ด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และ ด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.056, 0.028, 0.784, และ 0.240 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์



การใช้โปรแกรม Microsoft Word ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

2.10 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.44** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Excel กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-1.798	68.948	0.077
เคยใช้	4.29	0.59			
ไม่เคยใช้	4.47	0.48			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-2.095	57.994	<b>0.041*</b>
เคยใช้	4.08	0.82			
ไม่เคยใช้	4.36	0.50			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	-0.897	153	0.371
เคยใช้	4.17	0.66			
ไม่เคยใช้	4.27	0.58			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-1.710	67.112	0.092
เคยใช้	4.23	0.65			
ไม่เคยใช้	4.42	0.51			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-2.816	63.609	<b>0.006*</b>
เคยใช้	4.16	0.71			
ไม่เคยใช้	4.49	0.51			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน คือ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความซับซ้อน และ ด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.077, 0.371 และ 0.092 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

2.11 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.45** การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Power Point กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-0.879	82.033	0.382
เคยใช้	4.36	0.61			
ไม่เคยใช้	4.44	0.47			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-1.499	77.931	0.138
เคยใช้	4.16	0.76			
ไม่เคยใช้	4.34	0.54			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	-0.770	153	0.443
เคยใช้	4.19	0.65			
ไม่เคยใช้	4.27	0.58			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-1.542	83.249	0.127
เคยใช้	4.26	0.65			
ไม่เคยใช้	4.41	0.50			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-2.425	85.238	<b>0.017</b>
เคยใช้	4.22	0.67			
ไม่เคยใช้	4.48	0.54			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.382, 0.138, 0.443, 0.127 และ 0.017 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกต

2.12 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Access กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	-0.266	153	0.790
เคยใช้	4.37	0.72			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ไม่เคยใช้	4.42	0.51			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	-0.090	153	0.929
เคยใช้	4.26	0.68			
ไม่เคยใช้	4.28	0.62			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	1.049	153	0.296
เคยใช้	4.44	0.78			
ไม่เคยใช้	4.23	0.59			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	-0.359	153	0.720
เคยใช้	4.30	0.72			
ไม่เคยใช้	4.37	0.55			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	-1.489	153	0.139
เคยใช้	4.11	0.76			
ไม่เคยใช้	4.41	0.58			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.790, 0.929, 0.296, 0.720 และ 0.139 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้ ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และด้านการสังเกตได้

2.13 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook แตกต่างกัน จะมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของประสพการณ์ในการใช้โปรแกรม Microsoft Outlook กับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.42	0.52	1.153	153	0.251
เคยใช้	4.83	0.24			
ไม่เคยใช้	4.41	0.52			
ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	4.28	0.62	0.887	153	0.376
เคยใช้	4.67	0.00			
ไม่เคยใช้	4.27	0.63			
ด้านความซับซ้อน	4.24	0.61	15.796	152	<b>0.000*</b>
เคยใช้	5.00	0.00			
ไม่เคยใช้	4.23	0.60			
ด้านการทดลองได้	4.36	0.56	1.638	153	0.104
เคยใช้	5.00	0.00			
ไม่เคยใช้	4.35	0.56			
ด้านการสังเกตได้	4.40	0.59	0.250	153	0.803
เคยใช้	4.50	0.24			
ไม่เคยใช้	4.39	0.60			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีประสพการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน คือ ด้านความซับซ้อน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การมีประสพการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน ด้านการทดลองได้ และ ด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.251, 0.376, 0.104 และ 0.803 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีประสพการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

2.14 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.48** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3.360	5	0.672	2.647	<b>0.025*</b>
	ภายในกลุ่ม	37.827	149	0.254		
	รวม	41.187	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	3.195	5	0.639	1.677	0.143
	ภายในกลุ่ม	56.765	149	0.381		
	รวม	59.960	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	0.853	5	0.171	0.456	0.809
	ภายในกลุ่ม	55.759	149	0.374		
	รวม	56.612	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.020	5	0.404	1.309	0.263
	ภายในกลุ่ม	45.970	149	0.309		
	รวม	47.990	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	5.103	5	1.021	3.099	<b>0.011*</b>
	ภายในกลุ่ม	49.072	149	0.329		
	รวม	54.175	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานคือด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์

ในการใช้อินเตอร์เน็ตของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้านการทดลองได้ ส่วนด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.143, 0.809 และ 0.263 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

**ตารางที่ 4.49** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต	$\bar{X}$	ไม่เคยใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.33	4.62	4.40	4.44	4.45	3.92
ไม่เคยใช้งาน	4.33	-	-0.285 <b>(0.039*)</b>	-0.071 (0.551)	-0.102 (0.464)	-0.121 (0.505)	0.416 <b>(0.043*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.62	-	-	0.214 (0.068)	0.183 (0.184)	0.164 (0.360)	0.702 <b>(0.001*)</b>
1-3 ปี	4.40	-	-	-	-0.031 (0.795)	-0.049 (0.765)	0.488 <b>(0.011*)</b>
4-6 ปี	4.44	-	-	-	-	-0.018 (0.918)	0.519 <b>(0.012*)</b>
7-9 ปี	4.45	-	-	-	-	-	0.537 <b>(0.023*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.92	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.49 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ต่ำกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.285 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.416 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.702 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.488 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.519 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.537

**ตารางที่ 4.50** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต	$\bar{X}$	ไม่เคยใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ไม่เคยใช้งาน	4.50	-	0.047 (0.761)	0.142 (0.296)	-0.012 (0.936)	0.045 (0.826)	0.833 <b>(0.000*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.45	-	-	0.095 (0.474)	-0.060 (0.700)	-0.002 (0.992)	0.785 <b>(0.001*)</b>
1-3 ปี	4.36	-	-	-	-0.155 (0.255)	-0.097 (0.608)	0.690 <b>(0.002*)</b>
4-6 ปี	4.51	-	-	-	-	0.058 (0.778)	0.846 <b>(0.000*)</b>
7-9 ปี	4.45	-	-	-	-	-	0.787 <b>(0.004*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลจากตารางที่ 4.50 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.883 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.785 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.690 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.846 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.787

2.15 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลแตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.51** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ การใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.251	5	0.450	1.723	0.133
	ภายในกลุ่ม	38.936	149	0.261		
	รวม	41.187	154			
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	3.172	5	0.634	1.665	0.147
	ภายในกลุ่ม	56.787	149	0.381		
	รวม	59.960	154			

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	1.061	5	0.212	0.569	0.724
	ภายในกลุ่ม	55.551	149	0.373		
	รวม	56.612	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	1.766	5	0.353	1.139	0.343
	ภายในกลุ่ม	46.224	149	0.310		
	รวม	47.990	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	5.456	5	1.091	3.337	<b>0.007*</b>
	ภายในกลุ่ม	48.719	149	0.327		
	รวม	54.175	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลกระทบต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานคือ ด้านการสังเกตได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลกระทบต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้าน การทดลองได้ ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.133, 0.147, 0.724 และ 0.343 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลกระทบต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

**ตารางที่ 4.52** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้ โดยจำแนกประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลเป็นรายคู่

ใช้อินเทอร์เน็ตในการ ค้นหาข้อมูล		ไม่เคยใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้น ไป
	$\bar{x}$	4.53	4.45	4.33	4.47	4.52	3.67
ไม่เคยใช้งาน	4.53	-	0.080 (0.556)	0.201 (0.112)	0.054 (0.739)	0.009 (0.965)	0.861 <b>(0.000*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.45	-	-	0.121 (0.342)	-0.026 (0.873)	-0.070 (0.741)	0.780 <b>(0.001*)</b>
1-3 ปี	4.33	-	-	-	-0.147 (0.343)	-0.129 (0.356)	0.659 <b>(0.003*)</b>
4-6 ปี	4.47	-	-	-	-	-0.044 (0.847)	0.807 <b>(0.001*)</b>
7-9 ปี	4.52	-	-	-	-	-	0.851 <b>(0.003*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.52 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.861 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.780 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.659 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.807 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ

ระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.851

2.16 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ต ในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ที่ต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.53** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.777	5	0.555	2.155	0.062
	ภายในกลุ่ม	38.410	149	0.258		
	รวม	41.187	154			
2. ด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	ระหว่างกลุ่ม	5.008	5	1.002	2.716	<b>0.022*</b>
	ภายในกลุ่ม	54.952	149	0.369		
	รวม	59.960	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	1.700	5	0.340	0.923	0.468
	ภายในกลุ่ม	54.912	149	0.369		
	รวม	56.612	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.266	5	0.453	1.477	0.201
	ภายในกลุ่ม	45.724	149	0.307		
	รวม	47.990	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	5.658	5	1.132	3.475	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	48.517	149	0.326		
	รวม	54.175	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การยอมรับระบบงานคือ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านการสังเกตได้ 0.002 และ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้านการทดลองได้ ส่วนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.062, 0.468 และ 0.201 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันใน ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

**ตารางที่ 4.54** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน ความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยจำแนกด้านประสิทธิภาพในการใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์เป็นรายคู่

ใช้อินเตอร์เน็ตในการ ส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์		ไม่เคย ใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้น ไป
	$\bar{x}$	4.30	4.18	4.25	4.51	4.56	3.71
ไม่เคยใช้งาน	4.30	-	0.122 (0.402)	0.052 (0.706)	-0.209 (0.197)	-0.251 (0.271)	0.595 <b>(0.014*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.18	-	-	-0.070 (0.605)	-0.332 <b>(0.040*)</b>	-0.374 (0.101)	0.472 <b>(0.049*)</b>
1-3 ปี	4.25	-	-	-	-0.262 (0.090)	-0.303 (0.173)	0.543 <b>(0.021*)</b>
4-6 ปี	4.51	-	-	-	-	-0.041 (0.861)	0.805 <b>(0.001*)</b>
7-9 ปี	4.56	-	-	-	-	-	0.841 <b>(0.005*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.71	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.54 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป

โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.595 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมต่ำกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.332 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.472 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.543 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.805 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.841



**ตารางที่ 4.55** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน การสังเกตได้โดยจำแนกด้านประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลเป็นรายคู่

ใช้อินเทอร์เน็ตในการ ส่งอีเมลล์หรือเว็บเมลล์	$\bar{x}$	ไม่เคย ใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้น ไป
		4.48	4.32	4.39	4.58	4.52	3.67
ไม่เคยใช้งาน	4.48	-	0.156 (0.256)	0.087 (0.499)	-0.102 (0.500)	-0.038 (0.859)	0.813 <b>(0.000*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.32	-	-	-0.068 (0.594)	-0.259 (0.088)	-0.194 (0.363)	0.657 <b>(0.004*)</b>
1-3 ปี	4.39	-	-	-	-0.190 (0.188)	-0.125 (0.547)	0.725 <b>(0.001*)</b>
4-6 ปี	4.58	-	-	-	-	0.064 (0.772)	0.916 <b>(0.000*)</b>
7-9 ปี	4.52	-	-	-	-	-	0.851 <b>(0.003*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.55 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.813 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.657 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.725 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.916 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ

ระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.003

2.17 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกัน มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.56** แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบงานจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3.505	5	0.701	2.772	<b>0.020*</b>
	ภายในกลุ่ม	37.682	149	0.253		
	รวม	41.187	154			
2. ด้านการเข้าถึงได้กับสิ่งที่มือผู้เดิม	ระหว่างกลุ่ม	6.103	5	1.221	3.377	<b>0.006*</b>
	ภายในกลุ่ม	53.856	149	0.361		
	รวม	59.960	154			
3. ด้านความซับซ้อน	ระหว่างกลุ่ม	2.742	5	0.548	1.517	0.188
	ภายในกลุ่ม	53.870	149	0.362		
	รวม	56.612	154			
4. ด้านการทดลองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.159	5	0.432	1.404	0.226
	ภายในกลุ่ม	45.831	149	0.308		
	รวม	47.990	154			
5. ด้านการสังเกตได้	ระหว่างกลุ่ม	6.084	5	1.217	3.770	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	48.091	149	0.323		
	รวม	54.175	154			

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อ



การยอมรับระบบงานคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านการสังเกตได้ 0.020, 0.006 และ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสพการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกันในด้านการทดลองได้ ส่วนด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.188 และ 0.226 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าประสพการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านความซับซ้อน และด้านการทดลองได้

**ตารางที่ 4.57** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้าน ประโยชน์ที่ได้รับโดยจำแนกตามประสพการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่

ประสพการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี					10 ปี ขึ้นไป
		ไม่เคยใช้งาน	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี		
ไม่เคยใช้งาน	4.36	-	-0.236 (0.071)	-0.017 (0.878)	-0.087 (0.534)	-0.261 (0.220)	0.440 <b>(0.030*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.59	-	-	0.218 (0.052)	0.149 (0.273)	-0.025 (0.904)	0.677 <b>(0.001*)</b>
1-3 ปี	4.38	-	-	-	-0.069 (0.572)	-0.244 (0.228)	0.458 <b>(0.017*)</b>
4-6 ปี	4.44	-	-	-	-	-0.174 (0.420)	0.527 <b>(0.011*)</b>
7-9 ปี	4.62	-	-	-	-	-	0.702 <b>(0.008*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.92	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.57 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.440 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า

1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.667 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.458 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.527 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.702

**ตารางที่ 4.58** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์		ไม่เคยใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.38	4.44	4.12	4.43	4.52	3.71
ไม่เคยใช้งาน	4.38	-	0.056 (0.717)	0.261 (0.062)	-0.049 (0.767)	-0.142 (0.575)	0.672 (0.006*)
ต่ำกว่า 1 ปี	4.44	-	-	0.318 (0.018*)	0.006 (0.966)	-0.086 (0.731)	0.729 (0.003*)
1-3 ปี	4.12	-	-	-	-0.311 (0.035*)	-0.404 (0.095)	0.410 (0.073)
4-6 ปี	4.43	-	-	-	-	-0.093 (0.719)	0.722 (0.004*)
7-9 ปี	4.52	-	-	-	-	-	0.815 (0.010*)
10 ปี ขึ้นไป	3.71	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.58 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.672 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.318 และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.729 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมต่ำกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.311 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.722 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมสูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.815



**ตารางที่ 4.59** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบงานด้านการสังเกตได้โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์	$\bar{x}$	ไม่เคยใช้งาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.51	4.52	4.30	4.50	4.57	3.67
ไม่เคยใช้งาน	4.51	-	-0.002 (0.952)	0.208 (0.115)	0.011 (0.940)	-0.059 (0.805)	0.845 <b>(0.000*)</b>
ต่ำกว่า 1 ปี	4.52	-	-	0.217 (0.086)	0.020 (0.892)	-0.050 (0.831)	0.854 <b>(0.000*)</b>
1-3 ปี	4.30	-	-	-	-0.196 (0.159)	-0.267 (0.241)	0.363 <b>(0.004*)</b>
4-6 ปี	4.50	-	-	-	-	-0.071 (0.770)	0.833 <b>(0.000*)</b>
7-9 ปี	4.57	-	-	-	-	-	0.940 <b>(0.002*)</b>
10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.59 ผลจากการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงไม่เคยใช้งาน มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.845 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.854 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.363 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 4-6 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในด้านการสังเกตได้สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.833 ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 7-9 ปี มีการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ

ระบบงานในด้านการสังเกตได้ สูงกว่ากลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.940

#### ตารางที่ 4.60 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

การยอมรับระบบงาน	ประโยชน์ที่ได้รับ	ความเชื่อถือได้	การเข้ากันได้	ประสิทธิภาพ	ความซับซ้อน
1.1 เพศ	✓	-	-	-	✓
1.2 อายุ	✓	✓	-	-	-
1.3 ระดับการศึกษา	-	-	-	✓	-
1.4 อายุงาน	-	-	-	-	-
1.5 งานที่รับผิดชอบ	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

จากตารางที่ 4.60 สรุปได้ว่าเพศมีผลต่อระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความซับซ้อน ส่วนอายุมีผลต่อระบบงานด้าน ประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความเชื่อถือได้ ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อระบบงานด้านประสิทธิภาพ ส่วนอายุงาน และงานที่รับผิดชอบไม่มีผลต่อระบบงานด้านใดเลย

#### ตารางที่ 4.61 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยประสบการณ์ด้านไอที

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้งานด้านไอทีที่ต่างกันจะมีผลทำให้เกิดการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

การยอมรับระบบงาน	ประโยชน์ที่ได้รับ	ความเชื่อถือได้	การเข้ากันได้	ประสิทธิภาพ	ความซับซ้อน
2.1 การมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย	-	-	-	-	-
2.2 การมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย	-	-	-	-	-
2.3 ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์	✓	✓	-	-	✓
2.4 ประสบการณ์การใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า	-	-	-	-	-
2.5 ประสบการณ์การใช้ Windows Vista	-	-	-	-	✓
2.6 ประสบการณ์การใช้ Windows7	-	-	-	-	-
2.7 ประสบการณ์การใช้ Linux	-	-	-	-	-

#### ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การใช้งานด้านไอทีที่ต่างกันจะมีผลทำให้เกิดการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

การยอมรับระบบงาน	ประโยชน์ที่ได้รับ	ความเชื่อถือได้	การเข้ากันได้	ประสิทธิภาพ	ความซับซ้อน
2.8 ประสบการณ์การใช้ MAC OS	-	-	-	-	-
2.9 ประสบการณ์การใช้ Microsoft Word	-	-	-	-	✓
2.10 ประสบการณ์การใช้ Microsoft Excel	-	✓	-	-	✓
2.11 ประสบการณ์การใช้ Microsoft Power Point	-	-	-	-	-
2.12 ประสบการณ์การใช้ Microsoft Access	-	-	-	-	-
2.13 ประสบการณ์การใช้ Microsoft Outlook	-	-	✓	-	-
2.14 ประสบการณ์การใช้ อินเทอร์เน็ต	✓	-	-	-	✓
2.15 ประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตหาข้อมูล	-	-	-	-	✓
2.16 ประสบการณ์การใช้ อีเมลหรือเว็บเมล	-	✓	-	-	✓
2.17 ประสบการณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์	✓	✓	-	-	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

จากตารางที่ 4.61 สรุปได้ว่าประสบการณ์ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ มีผลต่อระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์ในการใช้ Windows Vista มีผลต่อระบบงานด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์การใช้ Microsoft Word มีผลต่อระบบงานด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์การใช้ Microsoft Excel มีผลต่อการใชระบบงานด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม และด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์ด้านการใช้ Microsoft Outlook มีผลต่อการใช้ระบบงานด้านความซับซ้อน ประสบการณ์ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต มีผลต่อการใช้ระบบงานด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูลมีผลต่อการใช้งานระบบด้านการสังเกตได้ ประสบการณ์การใช้อีเมลและเว็บเมล มีผลต่อการใช้ระบบงานด้าน ความเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม ประสบการณ์ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อการใช้ระบบงานด้าน ประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเข้ากันได้ และด้านการสังเกตได้ ส่วนของการมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย การมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย ประสบการณ์การใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า ประสบการณ์การใช้ Windows 7 ประสบการณ์การใช้ Linux ประสบการณ์การใช้ MAC OS ประสบการณ์การใช้ Microsoft Power-Point และ ประสบการณ์การใช้ Microsoft Access ไม่มีผลต่อระบบงานด้านใดเลย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม” ได้มีการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.0

ด้านอายุพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9

ด้านการศึกษาพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ การศึกษาสูงสุดจบ ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาจบ ต่ำกว่า ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 32.9

ด้านอายุงานของผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมาแล้ว 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5

ด้านแผนงานพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่อยู่แผนกพนักงานขาย คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาคือ สต็อก คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงาน

ด้านการมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 89.0 รองลงมาคือ ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 11.0

ด้านการมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่ มีอินเทอร์เน็ตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือ ไม่มีอินเทอร์เน็ตส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 41.3

ด้านประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0

ด้านประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows XP หรือต่ำกว่าพบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ เคยใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 85.8 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 14.2

ด้านประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows Vista พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Windows Vista คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมาคือ เคยใช้ Windows Vista คิดเป็นร้อยละ 10.3

ด้านประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows 7 พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Windows 7 คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ เคยใช้ Windows 7 คิดเป็นร้อยละ 44.5

ด้านประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ Linux พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ทั้งหมด ไม่เคยใช้ Linux คิดเป็นร้อยละ 100.0

ด้านประสบการณ์การใช้งานระบบปฏิบัติการ MAC OS พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ MAC OS คิดเป็นร้อยละ 99.4 รองลงมาคือ เคยใช้ MAC OS คิดเป็นร้อยละ 0.6

ด้านประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Word พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้ Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 38.7

ด้านประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Excel พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Microsoft Excel คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Excel คิดเป็นร้อยละ 29.0

ด้านประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point พบว่าผู้ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Microsoft Power Point คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Power Point คิดเป็นร้อยละ 33.5



ด้านประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Access ได้พบว่าผู้ที่ใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Microsoft Access คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Access คิดเป็นร้อยละ 5.8

ด้านประสบการณ์การใช้โปรแกรม Microsoft Outlook ได้พบว่าผู้ที่ใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ ไม่เคยใช้ Microsoft Outlook คิดเป็นร้อยละ 99.4 รองลงมาคือ เคยใช้ Microsoft Outlook คิดเป็นร้อยละ 0.6

ด้านประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ต พบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ตอยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1

ด้านประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูลพบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ ไม่เคยใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ด้านประสบการณ์การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์ พบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลล์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6

ด้านประสบการณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่าผู้ที่ใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ส่วนใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานอยู่ในระดับยอมรับสูง ได้แก่ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการสังเกตได้ ด้านการทดลองได้ ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมและด้านความซับซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.40, 4.36, 4.28 และ 4.24 ตามลำดับ

ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจัดอยู่ในระดับยอมรับสูง ได้แก่ การใช้งานสร้างความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับในการทำงาน ระบบช่วยให้กระบวนการในการทำงานมีความสะดวกรวดเร็วและการใช้งานระบบสร้างความหน้าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.59, 4.35 และ 4.30 ตามลำดับ

ในด้าน การเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิมจัดอยู่ในระดับยอมรับสูง ได้แก่ ระบบมีความเข้ากันได้กับกระบวนการในการทำงาน ระบบมีความสอดคล้องกับระบบงานที่ท่านทำ และการทำงานของระบบตรงกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.39, 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ

ในด้านความซับซ้อนจัดอยู่ในระดับ ยอมรับสูง ได้แก่ ระบบสามารถใช้งานง่าย สามารถใช้งานในส่วนที่ยังไม่เคยใช้งานได้ง่าย และใช้เวลาในการเรียนรู้สั้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37, 4.21 และ 4.14 ตามลำดับ

ในการได้ทดลองจัดอยู่ในระดับ ยอมรับสูง ได้แก่ การได้ทดลองใช้ระบบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย หลังจากที่ท่านได้ทดลองใช้งานแล้วท่านสามารถกลับมาใช้งานได้สะดวกและการได้ทดลองใช้งานมีการแบ่งการใช้งานเป็นระบบย่อยทำให้เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46, 4.35 และ 4.27 ตามลำดับ

ในการสังเกตได้จัดอยู่ในระดับ ยอมรับสูง ได้แก่ ระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ระบบมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้งานได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.60, 4.32 และ 4.26 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า เพศมีความแตกต่างด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความซับซ้อน อายุมีความแตกต่างในด้านประโยชน์ที่ได้รับ และความน่าเชื่อถือ ระดับการศึกษา มีความแตกต่างในด้านประสิทธิภาพ อายุงานไม่มีความแตกต่างในด้านใดเลย และงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างในด้านใดเลย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการใช้งานด้านไอทีที่ต่างกัน จะมีผลทำให้การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า การมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย การมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวในที่พักอาศัย ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ มีความแตกต่างทางด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้ Windows XP หรือต่ำกว่า ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้ Windows Vista มีความแตกต่างทางด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้ Windows7 ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้ Linux ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้ MAC OS ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้ Microsoft Word มีความแตกต่างทางด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้ Microsoft Excel มีความแตกต่างทางด้านความเชื่อถือได้ และด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้ Microsoft Power Point ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์

การใช้ Microsoft Access ไม่มีความแตกต่างทางด้านใดเลย ประสบการณ์การใช้ Microsoft Outlook มีความแตกต่างทางการเข้ากันได้กับสิ่งที่มียูเอมึ ประสพการณ์การใช้อินเทอร์เน็ต มีความแตกต่างทางด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตหาข้อมูล มีความแตกต่างทางด้านความซับซ้อน ประสบการณ์การใช้ อีเมลหรือเว็บเมล มีความแตกต่างทางด้านความเชื่อถือได้ และด้านความซับซ้อน และสุดท้ายประสบการณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความแตกต่างทางด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านความซับซ้อน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ในครั้งนี้สังเกตได้ว่า เพศ อายุ และการศึกษา มีส่วนในการทำให้การยอมรับระบบงานแตกต่างกัน ส่วนอายุงานและหน้าที่ในการรับผิดชอบนั้นไม่มีผลต่อการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานในครั้งนี้

ในส่วนของประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงาน โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีผลที่แตกต่างทางการสังเกตได้ แต่ในส่วนของประสบการณ์ด้านไอที จะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบเลย แต่สิ่งที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านไอทีที่มากกว่า 10 ปี จะมีความเห็นไม่สอดคล้องกับกลุ่มอื่นอาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้งานไอทีมากกว่าอาจจะมองเป็นเรื่องธรรมดา

เมื่อนำผลจากการวิจัยเปรียบเทียบกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ได้กล่าวไว้ในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น แสดงให้เห็นว่า เพศ และ อายุ จะมีความแตกต่างที่มีผลต่อระบบงานในทุก ๆ งานวิจัย โดยพบว่า ที่ต่างมากที่สุดจะเป็นทางด้านอายุ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความแตกต่างและมีผลต่อระบบงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนรองลงมาคือด้านอายุและประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนั้นแล้ว ในงานของ ปริญช ชอบธรรม (2551) ที่ได้ศึกษาถึง การยอมรับระบบ ERP-SAP ซึ่งมีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันในด้านของอายุในช่วง 20.29 ปี จะมีการยอมรับมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และเมื่อดูในภาพรวมแล้วทุก ๆ งานวิจัยจะมีการยอมรับอยู่ในระดับมากแทบทั้งสิ้น ยกเว้น งานของ ประวัตี เมืองมา (2553) ซึ่งมีระดับการยอมรับอยู่ในเกณฑ์ น้อย ซึ่งผลที่ออกมานี้อาจมีปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อการศึกษาก็ทำให้ผลที่ออกมาไม่สอดคล้องกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับระบบงาน โดยเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างทางด้านประโยชน์ที่ได้รับ ความเชื่อถือได้ ประสิทธิภาพ และความซับซ้อน ซึ่งจะมีการนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อเพิ่มระดับการยอมรับระบบงานให้สูงขึ้น

ในส่วนของประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงานจากผลการศึกษานั้นในด้านที่มีความแตกต่างกันในการยอมรับระบบงานมากที่สุดคือด้านความซับซ้อน ซึ่งจะมีการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ระบบงานมีการใช้งานที่ครอบคลุมในกลุ่มของผู้ที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการศึกษานี้โดยภาพรวมแล้วจะเห็นได้ชัดว่าพนักงานที่ใช้ระบบงานส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านไอทีมากกว่า 10 ปี จะมีการประเมินระดับการยอมรับระบบงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าระบบมีประสิทธิภาพในเกณฑ์ที่ดี แต่ยังคงมีความแตกต่างในการยอมรับในด้านอื่นที่เหลือจึงควรมีการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้นซึ่งด้านความซับซ้อนจะมีความแตกต่างในการประเมินระดับการยอมรับมากที่สุด ซึ่งควรจะมีการศึกษาและพัฒนา ระบบงานให้มีการใช้งานที่ตรงตามความต้องการในด้านนี้เป็นลำดับแรก

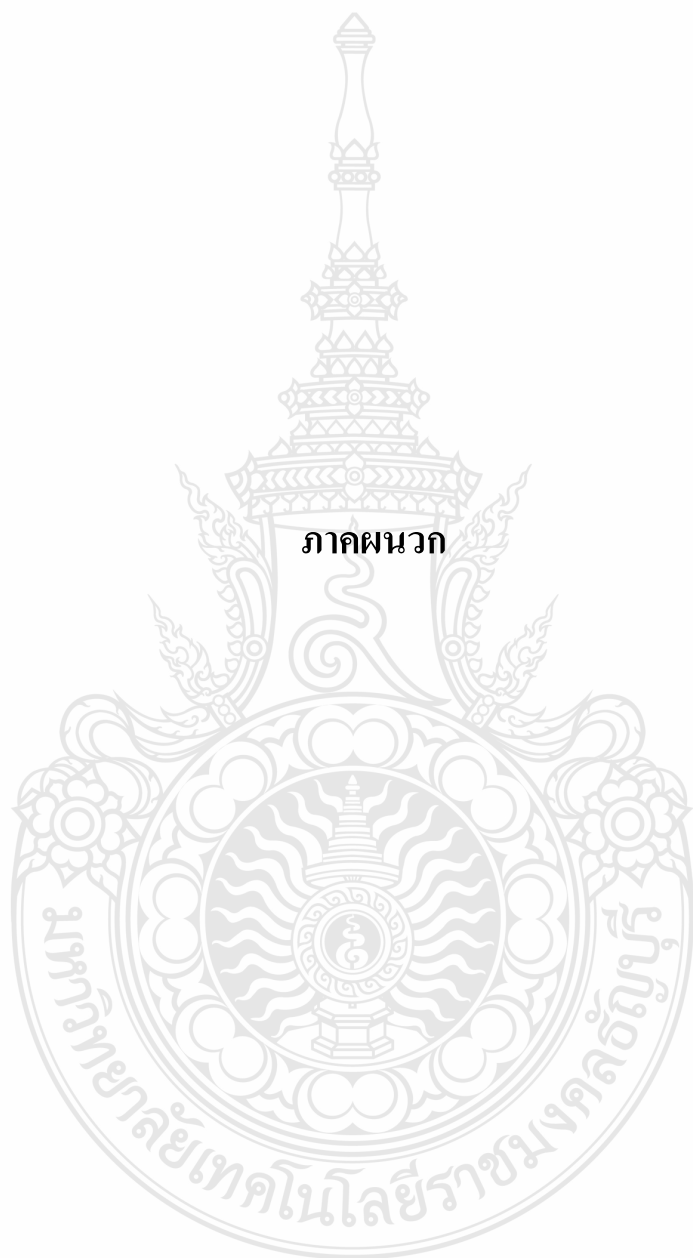
### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม”

1. บริษัทควรมีการเก็บข้อมูล และศึกษาในเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์โดยตรงกับพนักงาน เพื่อทราบความต้องการและเพิ่มระดับการยอมรับขั้นสูงสุด
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาในเรื่องของคุณภาพของระบบเพื่อการรองรับการใช้งานในอนาคตและตอบสนองการยอมรับของพนักงานให้เพิ่มขึ้นอีกทางด้วย
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในบริษัทเท่านั้นอาจจะไม่ครอบคลุมในการใช้งานในที่อื่น ๆ ซึ่งมีปัจจัยที่ไม่เหมือนกันจึงควรศึกษาและหาทฤษฎีเข้ามารองรับให้มากขึ้นเพื่อการศึกษาที่ได้ผลและตรงตามความต้องการ

## บรรณานุกรม

- ประวัติ เมืองมา. 2553. **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนทรัพยากรขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานกษาปณ์. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ปริญขุ ขอบธรรม. 2551. **การมีส่วนร่วมและการยอมรับของพนักงานต่อระบบคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ สำเร็จรูป ERP-SAP กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการเงิน สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ภูสิยา พลอยเกลี้ยง. 2549. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ลัดดา ทองประจวบโชค. 2548. **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของครูอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.**
- ศักดิ์สิทธิ์ ปนคำ. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารการผลิตของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.**
- ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์. 2543. **ประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- หรรษา ศรีสมบุรณ์. 2551. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากร สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- Roger, Everett M. 1983. **Diffusion of Innovations.** (3rd ed). New York : The Free Press.
- Roger, Everett M. 1995. **Diffusion of Innovations.** (4th ed). New York : The Free Press.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์

กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม ซึ่งเป็นการศึกษาด้านการความเร็วในการยอมรับนวัตกรรมในการใช้งานโปรแกรมผลงานผ่านเว็บไซต์ โดยผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา จัดสรรงบประมาณ และกำหนดนโยบายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรต่อไป

จึงใคร่ขอให้ท่าน โปรดตอบคำถามในแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงเท่านั้น ข้อมูลและสิ่งที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ สิ่งที่ท่านตอบทั้งหมดจะไม่มีผลในการทำงานของท่านแต่ประการใด ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงานหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับระบบการบริการงานทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม



**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานหรือผู้ตอบแบบสอบถามใน  
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความและ/หรือกรอกข้อความที่ช่องว่างที่  
 กำหนดให้ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี  20-29 ปี  
 30-39 ปี  40-49 ปี  
 50 ปี หรือสูงกว่า

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า ปวช./ม.6  ปวช./ม.6  
 ปวส./อนุปริญญา  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ท่านบรรจุเป็นพนักงาน หจก.เค.เอส.เอส.คอม มาแล้วกี่ปี

- ต่ำกว่า 1 ปี  1-3 ปี  
 4-6 ปี  7-9 ปี  
 10 ปีขึ้นไป

5. ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้

- พนักงานขาย  บัญชี  
 สารสนเทศ  การตลาด  
 บริหาร  ทรัพยากรมนุษย์  
 ขนส่งสินค้า  ควบคุมสต็อก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านไอทีของพนักงานหรือผู้ตอบแบบสอบถามใน  
 หน่วยงานส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความและ/หรือกรอกข้อความที่ช่องว่างที่  
 กำหนดให้ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

6. ท่านมีคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัวหรือในที่พำนักอาศัยหรือไม่

มี  ไม่มี

7. ท่านมีอินเทอร์เน็ตใช้ส่วนตัวหรือในที่พำนักอาศัยหรือไม่

มี  ไม่มี

8. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์มาแล้วกี่ปี

ต่ำกว่า 1 ปี  1-3 ปี  
 4-6 ปี  7-9 ปี  
 10 ปีขึ้นไป

9. ท่านเคยใช้ระบบปฏิบัติการใดบ้างต่อไปนี้

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ไม่เคยใช้งานให้ปล่อยว่าง)

Windows XP หรือ ต่ำกว่า  Windows Vista  
 Windows 7  Linux  
 MAC OS

10. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมใดบ้างต่อไปนี้

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ไม่เคยใช้งานให้ปล่อยว่าง)

Microsoft Word  Microsoft Excel  
 Microsoft Power Point  Microsoft Access  
 Microsoft Outlook

11. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตมาแล้วกี่ปี

ไม่เคยใช้งาน  ต่ำกว่า 1 ปี  
 1-3 ปี  4-6 ปี  
 7-9 ปี  10 ปีขึ้นไป

12. ท่านใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลมาแล้วกี่ปี

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคยใช้งาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-3 ปี       | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี       |
| <input type="checkbox"/> 7-9 ปี       | <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป  |

13. ท่านใช้อินเตอร์เน็ตในการส่งอีเมลล์ หรือใช้เว็บเมลมาแล้วกี่ปี

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคยใช้งาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-3 ปี       | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี       |
| <input type="checkbox"/> 7-9 ปี       | <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป  |

14. ท่านเริ่มใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Hi5 มาแล้วกี่ปี

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคยใช้งาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-3 ปี       | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี       |
| <input type="checkbox"/> 7-9 ปี       | <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป  |



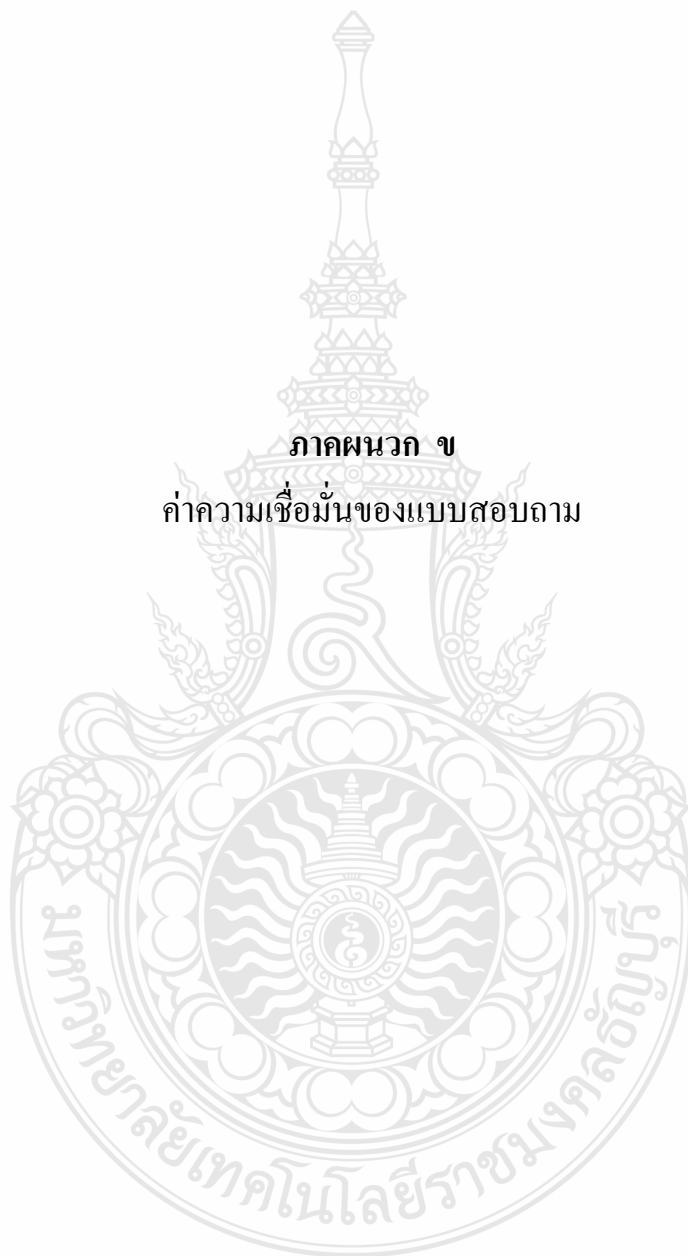
**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการบริการงาน  
ทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านเว็บไซต์	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านประโยชน์ที่ได้รับ</b>						
15	การใช้งานสร้างความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับในการทำงาน					
16	การใช้งานระบบสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน					
17	ระบบช่วยให้กระบวนการในการทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว					
<b>ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม</b>						
18	ระบบมีความเข้ากันได้กับกระบวนการในการทำงาน					
19	การทำงานของระบบตรงกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน					
20	ระบบมีความสอดคล้องกับระบบงานที่ท่านทำ					
<b>ด้านความซับซ้อน</b>						
21	ระบบสามารถใช้งานง่าย					
22	ใช้เวลาในการเรียนรู้สั้น					
23	สามารถใช้งานในส่วนที่ยังไม่เคยใช้งานได้ง่าย					
<b>ด้านการทดลองได้</b>						
24	การได้ทดลองใช้งานระบบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย					
25	การได้ทดลองใช้งานมีการแบ่งการใช้งานเป็นระบบย่อยทำให้เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น					
26	หลังจากที่ท่านได้ทดลองใช้งานแล้วท่านสามารถกลับมาใช้งานได้สะดวก					
<b>ด้านการสังเกตได้</b>						
27	ระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง					
28	สามารถแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้งานได้ง่าย					
29	ระบบมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง					

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

พงศ์ฉัตร ต๋องแสง



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงานโดยรวม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

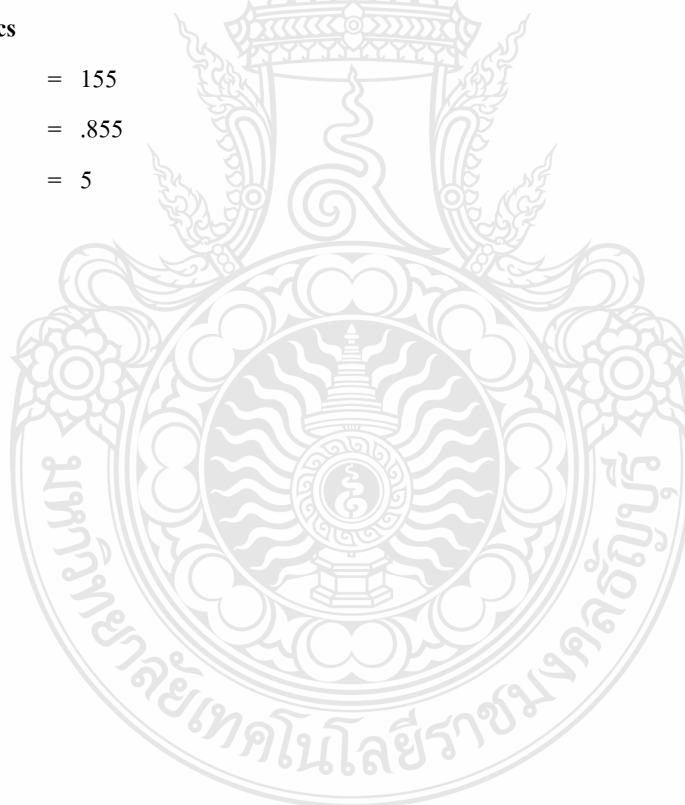
Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	17.2731	3.752	.659	.829
2. ด้านการเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม	17.4108	3.366	.692	.819
3. ด้านความซับซ้อน	17.4495	3.409	.698	.817
4. ด้านการทดลองได้	17.3269	3.672	.634	.834
5. ด้านการสังเกตได้	17.2925	3.508	.666	.826

Reliability Statistics

N of Cases = 155

Cronbach's Alpha = .855

N of Items = 5



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบงาน ด้านต่าง ๆ

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. การใช้งานสร้างความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับในการทำงาน	60.47	43.043	.537	.860
2. การใช้งานระบบสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	60.77	43.686	.410	.865
3. ระบบช่วยให้กระบวนการในการทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว	60.71	42.233	.552	.858
4. ระบบมีความเข้ากันได้กับกระบวนการในการทำงาน	60.68	41.584	.565	.858
5. การทำงานของระบบตรงกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน	60.86	40.499	.618	.855
6. ระบบมีความสอดคล้องกับระบบงานที่ท่านทำ	60.83	42.859	.437	.864
7. ระบบสามารถใช้งานง่าย	60.69	41.085	.687	.852
8. ใช้เวลาในการเรียนรู้สั้น	60.93	42.794	.432	.864
9. สามารถใช้งานในส่วนที่ยังไม่เคยใช้งานได้ง่าย	60.86	41.512	.544	.859
10. การได้ทดลองใช้งานระบบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ง่าย	60.60	41.462	.643	.854
11. การได้ทดลองใช้งานมีการแบ่งการใช้งานเป็นระบบย่อยทำให้ เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	60.79	43.412	.408	.865
12. หลังจากที่ท่านได้ทดลองใช้งานแล้วท่านสามารถกลับมาใช้ งานได้อย่างสะดวก	60.72	43.140	.454	.863
13. ระบบสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง	60.46	42.939	.561	.859
14. สามารถแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้งานได้ง่าย	60.80	40.525	.536	.860
15. ระบบมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง	60.74	43.128	.380	.867

#### Reliability Statistics

N of Cases	=	155
Cronbach's Alpha	=	.868
N of Items	=	15

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นายพงศ์ฉัตร ส่องแสง
- วัน เดือน ปีเกิด : 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
- ที่อยู่ : 199/44 หมู่ 1 ตำบลบึงขี้เฒ่า อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
- การศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ. 2553
- ประสบการณ์การทำงาน : พ.ศ. 2548 - ปัจจุบัน หน่วยงานส่วนจำกัด เค.เอส.เอส.คอม  
ห้อง FB-046 ชั้น 4 เลขที่ 99 หมู่ 8 ถนนพหลโยธิน ตำบลคูคต  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130
- เบอร์โทรศัพท์ : 08-9009-4044
- อีเมล : pongchat@outlook.com

