



การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) สำหรับ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

First M. Yuranan

Faculty/Department Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology

Email: yuranan@tni.ac.th



1. Introduction

Research Motivation and Background

SMEs ถือเป็นภาคธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและการจ้างงาน โดยมีสัดส่วน GDP กว่า 35% และมีสัดส่วนการจ้างงานถึง 71% ของประเทศ

แต่อย่างไรก็ตาม ในยุคที่สภาพแวดล้อมองค์กรเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว SMEs จำเป็นต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งระบบ HRIS เป็นเครื่องมือที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและประสิทธิผลของการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้กรอบแนวคิดจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ประกอบด้วยปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness), ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และประสิทธิผลของการควบคุมระบบ (Effectiveness)

2. System Designs of Research Methodology

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและประสิทธิผลของการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-methods research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณผ่านการสำรวจผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 500 ราย ด้วยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 30 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อศึกษาระดับการยอมรับระบบ HRIS ของ SMEs ในพื้นที่เป้าหมาย รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและใช้งานระบบ HRIS ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และสนับสนุนการพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

3. Experiment or Simulation

สมมติฐานที่ 1: ประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการใช้งานง่ายของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2: ประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประโยชน์จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 3: ประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้งาน

สมมติฐานที่ 4: ประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการใช้งานจริง

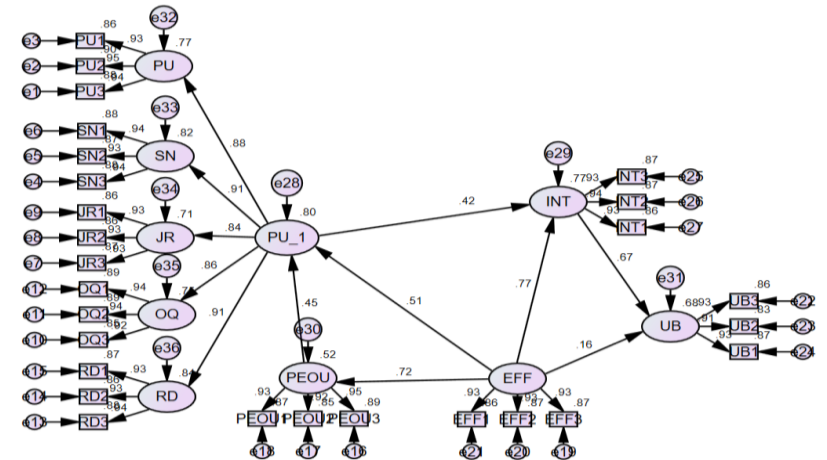
สมมติฐานที่ 5: การใช้งานง่ายของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประโยชน์จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 6: ประโยชน์จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้งาน

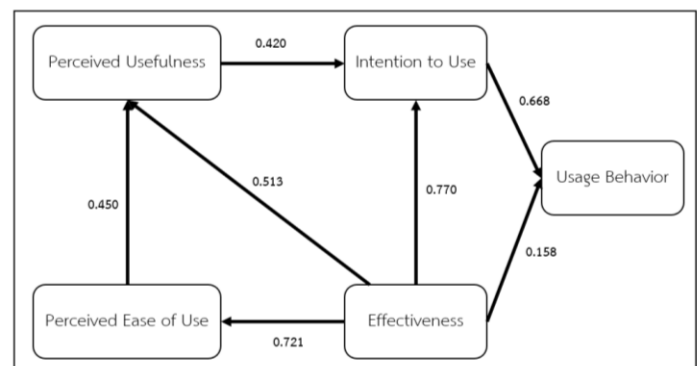
สมมติฐานที่ 7: ความตั้งใจในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมหรือการใช้งานจริง

4. Results and Discussion

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างพบว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (EFF) เป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในโมเดล โดยส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทุกตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ว่าระบบใช้งานง่าย (PEOU), การรับรู้ประโยชน์ของระบบ (PU), ความตั้งใจใช้งาน (INT) และพฤติกรรมการใช้จริง (UB) โดยเฉพาะผลรวมของอิทธิพลที่มีต่อ INT และ UB อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ใช้ที่มีความมั่นใจในประสิทธิภาพของระบบจะรับรู้ว่าการใช้งานง่าย มีประโยชน์ และเกิดแรงจูงใจที่จะใช้งานจริงมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ในระดับดีถึงดีมาก โดยเฉพาะ PU ($R^2 = 0.80$) INT ($R^2 = 0.78$) และ UB ($R^2 = 0.69$) สะท้อนให้เห็นว่า EFF, PEOU, PU และ UB มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ทั้งในแง่อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ยืนยันความสอดคล้องกับทฤษฎี TAM และแสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลนี้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการใช้งานในบริบทที่ศึกษา



chi-square=610.918, df=309, chi-square/df=1.977, CFI=.984, RMSEA=.044, NFI=.968,TLI=.982



ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์ก่อนปรับโมเดล	ผลการพิจารณา
CMIN/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	1.977	ผ่าน
CFI	$0.97 < CFI \leq 1.00$	.984	ผ่าน
NFI	$0.95 < NFI \leq 1.00$	.968	ผ่าน
TLI	$0.95 < TLI \leq 1.00$	.982	ผ่าน
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	.044	ผ่าน

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า CMIN/df เท่ากับ 1.977, CFI เท่ากับ 0.984, NFI เท่ากับ 0.968, TLI เท่ากับ 0.982 และ RMSEA เท่ากับ 0.044 ซึ่งทำให้สรุปได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานของตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการอ้างอิงเกณฑ์ด้วยการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย

5. Conclusions and Future Works

1. ส่งเสริมความมั่นใจในประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (EFF) เป็นหัวใจหลักควรเน้นพัฒนา ทักษะและความเชื่อมั่นของผู้ใช้ ผ่านการฝึกอบรมหรือแนวทางสนับสนุน เช่น การจัดเวิร์กช็อป การให้คำปรึกษา หรือระบบช่วยเหลือออนไลน์ เพื่อให้ผู้ใช้รู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีนี้ “ง่าย” เพราะ EFF มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อทั้งความตั้งใจและการใช้งานจริง

2. ออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย (PEOU) และเห็นประโยชน์ชัดเจน (PU)

PEOU มีผลต่อ PU ซึ่งต่อเนื่องไปยัง INT ดังนั้น การทำให้ระบบเป็นมิตร ใช้งานง่าย ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน จะช่วยเพิ่มโอกาสที่ผู้ใช้จะเห็นว่าระบบมีประโยชน์ ผู้ออกแบบโปรแกรมควรเน้น UI/UX ที่เข้าใจง่าย พร้อมแสดงคุณค่าและผลลัพธ์ที่ผู้ใช้จะได้รับอย่างชัดเจน

3. กระตุ้นความตั้งใจใช้งาน (INT) เพื่อเปลี่ยนไปสู่การใช้จริง (UB)

เนื่องจาก INT เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ UB การออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมต่างๆ จะมีส่วนช่วยจูงใจให้เกิดการใช้งาน เช่น การให้แรงจูงใจ (Incentives), การรับรู้ว่าคนรอบข้างก็ใช้, หรือการสร้างความภาคภูมิใจเมื่อใช้เทคโนโลยี เป็นต้น