

**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน  
ในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)**

**Work Motivation Affecting Technology Acceptance of Employees  
at Double A (1991) Public Company Limited Group**

Received: September 27, 2021

Revised: February 21, 2021

Accepted: April 09, 2021

บุญนำ กลิ่นบุญเรือง<sup>1</sup> และวงศิธีรา สุวรรณิน<sup>2</sup>

Boonnam Glinboonruang and Wongtheera Suvannin

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 322 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งกลุ่มพนักงานตามสายงานแล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละกลุ่มสายงานตามสัดส่วนด้วยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งอยู่ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร และด้านตำแหน่งซึ่งอยู่ในส่วนของปัจจัยเกื้อหนุนส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) โดยปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) มากที่สุด

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี ปัจจัยเกื้อหนุน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate student, Master of Business Administration program, Ramkhamhaeng University; Email: nam.356@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Lecturer, Department of International Business, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: nok1997@hotmail.com

---

## ABSTRACT

In this research investigation, the researchers compare 1) the level of technology acceptance of employees at Double A (1991) Public Company Limited Group classified by personal factors; and examine 2) work motivation factors affecting the level of technology acceptance of the employees under study. The sample population consisted of 322 employees using the technique of multi-stage sampling. The employees were divided according to their line of work and selected using the technique of purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency distribution, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The techniques of t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis were also employed.

Findings are as follows:

1. The employees under study who differed in personal factors of gender and educational level exhibited differences in technology acceptance at the statistically significant level of 0.05.
2. The work motivation factors in three aspects: achievement (Motivation Factor); the company administration policy (Hygiene Factor); and the status (Hygiene Factor) affected the technology acceptance of the employees under investigation. The company administration policy was a factor that affected the technology acceptance of the employees under study at the highest level.

**Keywords:** Work Motivation, Technology Acceptance, Hygiene Factor

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของประชาชนทั่วไป มีการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต และเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) มากขึ้นในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงการใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค เช่น การอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ E-Magazine และเว็บไซต์หนังสือพิมพ์เพิ่มมากขึ้นทดแทนการอ่านหนังสือ ทำให้ความต้องการใช้กระดาษพิมพ์เขียนหดตัวลง (พิชญ์สินี โพธิจิตติ, 2562)

บริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) มีรายได้หลักจากการขายกระดาษพิมพ์เขียนและเยื่อกระดาษทั้งในประเทศและต่างประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “Double A” โดยบริษัทเล็งเห็น

ถึงแนวโน้มความต้องการใช้กระดาษพิมพ์เขียนที่ลดลง จึงมีนโยบายเร่งพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาทิ การพัฒนาแอปพลิเคชันออนไลน์ ชื่อว่า Double A Fastprint ที่ผู้บริโภคสามารถสั่งพิมพ์เอกสารผ่านแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว เป็นต้น จากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว บริษัทคาดว่าจะสามารถช่วยลดความเสี่ยงจากเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทได้ในระยะยาว (แบบแสดงรายการข้อมูล 56-1 ปี 2562 บริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน), มีนาคม 2563, น. 55) นอกจากนี้ ปัจจุบันบริษัทยังเร่งส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานพัฒนาระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงาน ซึ่งบริษัทเล็งเห็นถึงประโยชน์ทั้งในด้านการลดประเภทงาน และเวลาในการทำงานที่ซ้ำซ้อน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการทุจริต ลดต้นทุน และปรับปรุงพัฒนาที่มุ่งงานส่งผลต่อยอดไปสู่การเพิ่มทักษะและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเดินทางฝ่าวิกฤตโควิด-19 และ การเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน (Disruption) อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ด้วยลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายกระดาษ จึงเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหาร ในการจูงใจให้พนักงานนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ทว่าเทคโนโลยีดังกล่าวอาจส่งผลให้ลดใช้กระดาษ จึงขัดแย้งกับลักษณะธุรกิจของบริษัทและวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารในเครือบริษัทจึงสนใจแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับการนำเทคโนโลยีไปปรับใช้และพัฒนาระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) แผนกลยุทธ์ (Strategy) ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) นำไปปรับใช้และพัฒนาระบบงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงของเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) และเพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรอื่นที่ต้องการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงปัจจัยที่ใช้ตอบสนองความต้องการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม (อ้างถึงใน พิมพ์พรณ แก่นทอง, 2556, น. 21-23) ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ หากองค์กรใดสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้ จะสามารถกำจัดความไม่พอใจของสมาชิกให้หมดไป ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) 2) การปกครอง บังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) 4) สภาพการทำงาน (Working Condition) 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) และ 7) เงินเดือน (Salary) อย่างไรก็ตาม การกำจัดความไม่พอใจด้วยการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจ แต่ก็มีได้รู้สึกพอใจ นอกจากนี้ ยังมีได้สร้างสภาวะที่จูงใจในการทำงานแต่อย่างใด การจูงใจจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอีกกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สามารถจูงใจสมาชิกให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะพยายามแสดงความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะการทำงาน (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) และ 6) ความเจริญเติบโต (Growth) ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ประสงค์

### ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมในการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อวัดความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยี ทฤษฎีดังกล่าว ถูกคิดค้นโดย Davis (1989 อ้างถึงใน อรทัย เลื่อนวัน, 2555, น. 7-10) หลักการของทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับที่จะใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบไปด้วย

1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PEOU) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเทคโนโลยีนั้นใช้งานง่าย สะดวก ไม่ต้องใช้ความพยายามมาก เทคโนโลยีใดที่ใช้งานง่ายและสะดวก ไม่ซับซ้อน มีความเป็นไปได้มากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน

2. การรับรู้ประโยชน์ (Perceive Usefulness) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และเทคโนโลยีนั้นเสนอทางเลือกที่มีคุณค่าสำหรับการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานเดียวกัน ถ้าใช้เทคโนโลยีใหม่นี้ จะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพดีขึ้น หรือทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น (Ajzen & Fishbein, 1980, อ้างถึงใน ณิชานา ใจซื่อ, 2562, น. 15)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ จิรายุส ปิ่นสินชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและใช้เทคโนโลยีระบบตรวจสอบกระเป๋าสัมภาระก่อนขึ้นเครื่อง (Passenger Baggage Reconciliation System :PBRS) ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ระบบ PBRS ทั้งหมด 13 ปัจจัย โดยที่ อายุ และประสบการณ์ ไม่มีผลต่อการยอมรับในการใช้ระบบ

กมลทิพย์ รักรวงศัภท (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับการรับรอง และมีปัจจัยการทำงานที่ดี

รวินทร์ สุวรรณรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน พบว่า บุคลากรวัยทำงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานในองค์กรมากพร้อมกันด้วย โดยบุคลากรวัยทำงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามีปัจจัยทั้ง 3 สูงกว่าบุคลากรวัยทำงานที่อยู่ระหว่างการศึกษาค่าให้เสนอแนะได้ว่าองค์กรควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานในองค์กรสูงตามไปด้วย

จิราภรณ์ ทองใบ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ตออฟฟิศของพนักงานบริษัทเนลิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สาขาที่จบการศึกษา และระดับของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ตออฟฟิศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ตออฟฟิศ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ตามลำดับ

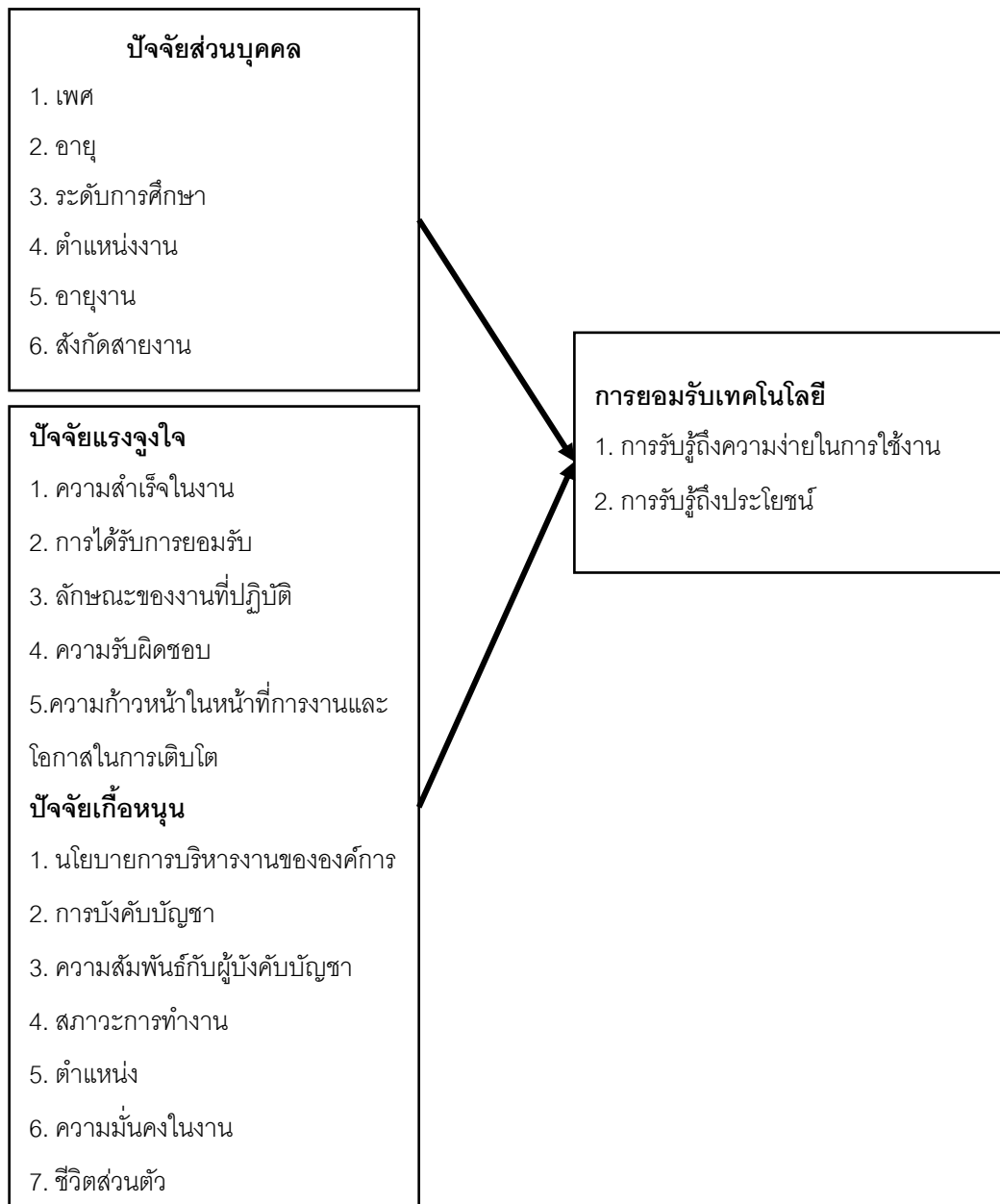
จิรัชย์ สิริณวัฒน์กุล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับคือ อายุ ระดับการศึกษา แผนงาน และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อการยอมรับในการใช้งานระบบ SAP ทั้งในส่วนของความรู้ถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับ การยอมรับถึงความง่ายในการใช้งาน และทัศนคติของผู้ใช้งานระบบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดี ในส่วนของเจตนาที่จะใช้งานได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูล ด้านความร่วมมือ การจัดฝึกอบรม และความซับซ้อนของเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบ SAP

ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า 1) การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และสังกัดต่างคณะกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บุคลากรมีปัญหาและข้อเสนอแนะการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ควรปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนระบบเครือข่าย ระบบ Wi-Fi ของมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้ได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และทุกอุปกรณ์ที่สามารถเชื่อมต่อ

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 1,635 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 322 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งกลุ่มพนักงานตามสังกัดสายงาน (Stratified Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละ

กลุ่มสายงานตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.92 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test (Independent-Samples t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (Enter Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 อายุ 24-41 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และสังกัดสายงานโรงงาน จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60

**ตาราง 1** การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า t หรือ F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	2.60	0.01*	ยอมรับ
2. อายุ	1.71	0.18	ปฏิเสธ
3. ระดับการศึกษา	3.50	0.03*	ยอมรับ
4. ตำแหน่งงาน	1.93	0.15	ปฏิเสธ
5. อายุงาน	0.59	0.67	ปฏิเสธ
6. สังกัดสายงาน	1.69	0.19	ปฏิเสธ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน

ตาราง 2 การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ด้านบุคคล	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=174)		หญิง (n=148)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use)	4.18	0.54	3.99	0.63	2.88	0.00*
2. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness)	4.17	0.58	4.03	0.57	2.03	0.04*
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.53</b>	<b>4.02</b>	<b>.572</b>	<b>2.60</b>	<b>0.01*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า t (t-test) พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ชายมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าผู้หญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทั้งด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ผู้ชายมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าผู้หญิงทั้งสองด้าน

**ตาราง 3** การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (MS)	F	Sig.
1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use)	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	3.51	0.03*
	ภายในกลุ่ม	109.12	319	0.34		
	รวม	111.53	321			
2. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness)	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	2.77	0.06
	ภายในกลุ่ม	105.91	319	0.33		
	รวม	107.75	321			
<b>ภาพรวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>2.11</b>	<b>2</b>	<b>1.05</b>	<b>3.50</b>	<b>0.03*</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>95.88</b>	<b>319</b>	<b>0.30</b>		
	<b>รวม</b>	<b>97.99</b>	<b>321</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวมพนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.03)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน

2. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่โดย Scheff's ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

**ตาราง 4** การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use)

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use)	ค่าเฉลี่ย	ระดับการศึกษา		
		ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ปวส./อนุปริญญา
		4.01	4.14	4.19
ปริญญาตรี	4.01	-	-0.13 (0.59)	-0.18* (0.03)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.14	-	-	-0.05 (0.94)
ปวส./อนุปริญญา	4.19	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) เป็นรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ ปริญญาตรีกับ ปวส./อนุปริญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรียอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.07	0.32		3.37	0.00*		
ด้านความสำเร็จในงาน	0.21	0.08	0.15	2.65	0.01*	0.64	1.57
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.04	0.07	-0.04	-0.60	0.55	0.61	1.64
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.00	0.07	0.00	0.02	0.99	0.54	1.84
ด้านความรับผิดชอบ	0.01	0.08	0.01	0.15	0.88	0.46	2.15
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเติบโต	-0.02	0.06	-0.02	-0.26	0.79	0.49	2.03
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	0.19	0.06	0.22	3.28	0.00*	0.47	2.11
ด้านการบังคับบัญชา	0.13	0.08	0.17	1.76	0.08	0.23	4.29
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.02	0.07	0.03	0.34	0.74	0.24	4.15
ด้านสภาวะการทำงาน	0.05	0.05	0.06	0.88	0.38	0.46	2.19
ด้านตำแหน่ง	0.12	0.05	0.13	2.14	0.03*	0.57	1.75
ด้านความมั่นคงในงาน	0.07	0.06	0.07	1.17	0.24	0.59	1.71
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.02	0.04	0.03	0.52	0.60	0.53	1.88

R=0.59, R<sup>2</sup>=0.35, Adjusted R<sup>2</sup>=0.32, SE=0.45  
 Durbin-Watson=2.03, F-ratio=13.73, Sig. 0.00\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 แสดงว่าตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงาน อธิบายความผันแปรของการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 35 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับการยอมรับเทคโนโลยี พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร และด้านตำแหน่ง ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานในเครือข่ายระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของบริษัท ระดับ เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ที่พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงาน โดยมีสัดส่วนของพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง งานในโรงงานจะต้องอาศัยเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตเป็นปกติ ทำให้พนักงานเพศชายมีความคุ้นเคยและสามารถรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานได้มากกว่า ดังนั้น จึงส่งผลให้เพศชายมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ทองใบ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศของพนักงานบริษัทเนลิส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า ส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศที่แตกต่างกัน

นอกจากนั้น พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมักมีบทบาทในขั้นตอนของการคัดเลือกและทดลองใช้เทคโนโลยีมากกว่า ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ยุงยาก เมื่อเทคโนโลยีนั้น ๆ ผ่านการวิเคราะห์และทดลองจนง่ายต่อการใช้งานแล้ว จะถูกขยายผลไปให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาใช้งาน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีระดับการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชย์ สิริวิวัฒน์กุล (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ คือ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน และประสบการณ์ทำงาน และงานวิจัยของ ราตรี เขียมประดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และสังกัดคณะต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร 2) ด้านความสำเร็จในงาน และ 3) ด้านตำแหน่ง ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน) กล่าวคือปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ซึ่งอยู่ในส่วนของปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน) มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง ส่งผลมากที่สุดต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงาน โดยจะช่วยกำจัดความไม่พอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg, 1968) อ้างถึงใน นรา หัตถสิน และ วิริญญา ชูราชี, 2559, น. 6-8) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ หากองค์กรใดสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จะกำจัดความไม่พอใจของสมาชิกให้หมดไป

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านเพศ และด้านระดับการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานอย่างทั่วถึง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน) มากที่สุด ดังนั้น เพื่อกำจัดความไม่พอใจต่าง ๆ และเพื่อสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการยอมรับเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับแนวทางการเติบโตของบริษัท และสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจูงใจให้พนักงานพยายามแสดงความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หลังจากกำจัดความไม่พอใจต่าง ๆ โดยการตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เพื่อจูงใจให้พนักงานยอมรับเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานของพนักงาน เช่น การให้พนักงานกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่พนักงานมีอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนางานของตนเอง โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และหากมีความสำเร็จเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์และพัฒนางานดังกล่าว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสำเร็งนั้นและถือเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน) เท่านั้น จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีในกลุ่มตัวอย่างขององค์กรอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านประเภทการประกอบธุรกิจ และบริบททางสังคม วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจ การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมความสามารถทางการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร

2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบลีน (Lean Management) ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี เพื่อให้การศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ รักรวงศ์ภัทร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของ  
นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรัชย์ สิริณีวัฒนกุล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงาน  
รัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จิราภรณ์ ทองใบ. (2559). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ตออฟฟิศของพนักงานบริษัทเนติก (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรายุส ปิ่นสินชัย. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและใช้เทคโนโลยีระบบตรวจสอบกระแสสัมภาระก่อนขึ้นเครื่อง (PBRs) ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณิชาภา ใจเชื้อ. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ของกลุ่ม Gen X และ Gen Y ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าเกษตรออนไลน์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- นรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราชี่. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. รายงานการวิจัยกองทุนวิจัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พิชญ์สินี โพธิจิตติ. (2562, มิถุนายน). Industry Update ธนาคารออมสิน อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563 จาก <https://www.gsbresearch.or.th>
- พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราตรี เขี่ยมประดิษฐ์. (2556). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัยคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์, (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2562, ธันวาคม 31). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 56-. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2563 จาก <https://market.sec.or.th>
- อรทัย เลื่อนวัน. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา กรรมการพัฒนาชุมชนศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.