

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการ

ทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF

Causal Factors Affecting Use Behavior of Human Resources Management

System Among Staff Using My RTARF Application

¹สมชาย เล็กเจริญ และ ²พิมพอชิตา อัครเมธายุทธ

¹Somchai Lekcharoen and ²Pimachita Akkaramaythayut

วิทยาลัยนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยรังสิต

College of Digital Innovation Technology, Rangsit University, Thailand

E-mail; ¹somchai.l@rsu.ac.th, ²pimachita.a64@rsu.ac.th

Received April 5, 2022; Revised May 8, 2022; Accepted July 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My และ 2) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยที่ใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF จำนวน 327 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์ที่เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านพฤติกรรมการใช้งาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 243.65, ค่าองศาอิสระ (df) = 144, ค่า CMIN/df = 1.69, ค่า GFI = 0.93, ค่า AGFI = 0.90, ค่า SRMR = 0.04, และค่า RMSEA = 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = 0.74 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้ร้อยละ 74 พบว่า ด้านทัศนคติ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; พฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากร; ทศนคติ; แอปพลิเคชัน My RTARF

Abstract

The objectives of this research article were to 1) validate the consistency of the causal factors affecting the use behavior of the human resources management system among staff using My RTARF application and 2) search for the causal factors affecting the use behavior of the human resources management system among staff using My RTARF application. The tools used in the research were online questionnaires. The sample group consisted of 327 people who had behavior related to the use of the human resources management system among staff using the My RTARF application of Royal Thai Armed Forces Headquarters' staff. The statistics used in data analysis were the frequency, percentage, and structural equation model.

The results of the research showed that the causal relationship model of variables consists of four components: 1) perceived ease of use, 2) perceived usefulness, 3) attitude, 4) use behavior, and a model developed by empirical data. The statistics showed the Chi-square statistics goodness fit test (χ^2) = 243.65, degrees of freedom (df) = 144, CMIN/df = 1.69, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, SRMR = 0.04, RMSEA = 0.05. The result was a predictive coefficient of 0.74, indicating that the variables in the model can explain the behavior to use. The human resources management system among staff using the My RTARF application by Royal Thai Armed Forces Headquarters' staff 74 percent, and attitude influences behavior to use. Human resources management system among staff use the My RTARF application by Royal Thai Armed Forces Headquarters' staff.

Keywords: Causal Factors; Use Behavior; Attitude; My RTARF Application

บทนำ

โลกของการสื่อสารในปัจจุบันเกิดขึ้นได้จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคม รวมทั้งระบอบทุนนิยมแบบโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตแบบใหม่ของคนในสังคม รวมไปถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของคนในสังคมไทย กระบวนการดังกล่าวได้ถูกผสมผสานเข้ากับสื่ออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต เฟซบุ๊ก ไลน์ วิทยูและโทรทัศน์ผ่านระบบการสื่อสารต่อผู้รับสาร สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงด้าน

เทคโนโลยีและข่าวสารอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ (Yeamhongpapha & Phra Suthirattanapundit, 2019)

สื่อออนไลน์ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสื่อสารต้องปรับตัว และพัฒนาความรู้ทักษะของตนให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากปัจจุบันองค์การทุกภาคส่วนต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและค่านิยมต่างๆ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการสื่อสารของคนในสังคมที่ยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยี (Cerretani et al., 2016) สังคมออนไลน์ได้สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กรในการปรับปรุงการทำงานภายในองค์กรเอง ตลอดจนการใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารและแบ่งปันข้อมูล ไม่เพียงแต่ภาคเอกชน แต่ในส่วนราชการอย่างกองบัญชาการกองทัพไทยก็เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยขึ้น ด้วยแนวคิด Digital Headquarter กองบัญชาการกองทัพไทยจึงได้จัดทำแอปพลิเคชัน My RTARF ขึ้นเพื่อรองรับการทำงานของระบบราชการให้สะดวกมากยิ่งขึ้น (Yuwakosol & Pachsiriy, 2021)

กองบัญชาการกองทัพไทยจัดทำแอปพลิเคชัน My RTARF ขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กำลังพลข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นเครื่องมือหลักในการติดต่อประสานงานและเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งสามารถใช้งานได้ทั้งระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ (Android) และไอโอเอส (iOS) รวมถึงใช้งานได้อย่างสะดวกทุกที่ทุกเวลา ซึ่งทำให้ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกันได้อย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้ผู้ใช้งานยังสามารถยังเข้าถึงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างง่ายดายอีกด้วย (Royal Thai Armed Forces Headquarters, 2021)

แอปพลิเคชัน My RTARF นั้นจะมีฟังก์ชันอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย อาทิ Resume, Name card, Physical Test, Phone Books เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองได้ สามารถตรวจสอบประวัติราชการ ตรวจสอบผลการทดสอบร่างกาย สลิปเงินเดือน รวมทั้งสามารถเข้าถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารของคนในกองทัพได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในกองทัพให้ดีและทันสมัยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังลดภาระงานที่จากปกติกว่าจะเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้นั้น ต้องดำเนินการหลายขั้นตอนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันกองทัพพัฒนามาจนเป็นแอปพลิเคชันที่สามารถเข้าไปตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตัวเอง และเข้าได้ทุกที่ทุกเวลาแล้ว (Royal Thai Armed Forces Headquarters, 2021)

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย นั้นมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านพฤติกรรมการใช้งาน (Use Behavior) จากปัจจัยที่กล่าว

มาข้างต้น ถ้ากองบัญชาการกองทัพไทยทราบถึงข้อมูลพฤติกรรมการใช้งานดังกล่าว ก็จะทำให้กองทัพรับรู้ความต้องการของผู้ใช้งานจริงและนำไปพัฒนาแอปพลิเคชันต่อไปได้ในอนาคต

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้ทราบเหตุผลและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพฤติกรรมกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF อีกทั้งยังทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำข้อมูลไปใช้พัฒนาและปรับปรุงแอปพลิเคชัน My RTARF ให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use)

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน หมายถึง ความคาดหวังของผู้ใช้ที่จะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างง่ายดายโดยไม่ต้องใช้ความพยายาม และเทคโนโลยีจะต้องมีลักษณะที่จดจำได้ง่าย ไม่มีความซับซ้อน (Park, 2010) นอกจากนี้ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน หมายถึง ระดับความคาดหวังของผู้ใช้ระบบว่าการทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการใช้งานแอปพลิเคชัน (Simakhajornboon & Silpapinun, 2018)

กล่าวโดยสรุป ด้านการรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน เป็นการที่ผู้ใช้งานรับรู้ว่าจะสามารถนำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และผู้ใช้มีความเชื่อว่าประโยชน์ของเทคโนโลยีนั้นจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานของตน ซึ่งส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และด้านทัศนคติ

แนวคิดเกี่ยวกับด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน

ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน หมายถึง การรับรู้ถึงประโยชน์เป็นปัจจัยตัวกำหนดในการรับรู้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และหากใช้เทคโนโลยีใหม่นี้จะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพหรือทำงานเสร็จเร็วขึ้น (Rodthong, 2013) นอกจากนี้ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน หมายถึง การที่

บุคคลได้รับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานอย่างจริงจัง และยอมรับในความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานที่เป็นระบบว่าเกิดประโยชน์และสามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Boonyoo et al., 2022) สามารถนำมาเป็นหนึ่งในกรอบธุรกิจในยุคปัจจุบัน (Sirilamduan et al., 2021)

กล่าวโดยสรุป ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน เป็นการที่ผู้ใช้งานเชื่อว่าหากใช้งานแล้ว จะได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็ว ได้รับประโยชน์ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ยั่งยืน ซึ่งส่งผลทางบวกต่อด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรมการใช้งาน

แนวคิดเกี่ยวกับด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ หมายถึง ความนิยมชมชอบที่ใช้ประเมินสิ่งต่างๆ สินค้าหรือบริการ ในเชิงบวกและเชิงลบ และยังถูกเอามาใช้ในการพิจารณาเพื่อประกอบในการตัดสินใจซื้อหรือใช้บริการ (Solomon, 2017) นอกจากนี้ ด้านทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงภายในจิตใจของบุคคลหนึ่งที่แสดงออกมาทางความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่งที่ยากแก่การสังเกต เป็นความโน้มเอียงภายในจิตใจในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Payakkapong, 2017)

กล่าวโดยสรุป ด้านทัศนคติ เป็นการที่บุคคลหนึ่งมีความคิดและความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะป็นด้านบวกหรือลบ และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ซึ่งส่งผลทางบวกต่อด้านพฤติกรรมการใช้งาน

แนวคิดเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการใช้งาน

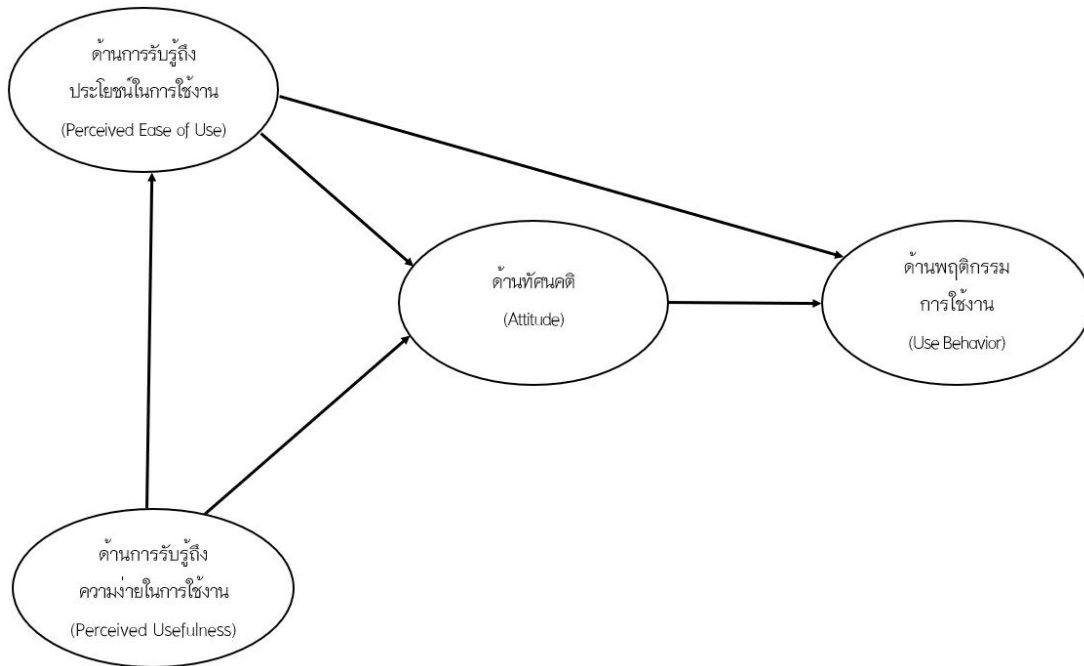
ด้านพฤติกรรมการใช้งาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นพฤติกรรมเฉพาะ โดยมีพื้นฐานอยู่บนความคิดริเริ่มและลักษณะส่วนบุคคล ความเชื่อถือ ประโยชน์ที่ได้รับ และการรับรู้ความสะดวกในการใช้งาน (Jantakoon & Nilsook, 2018) นอกจากนี้ ด้านพฤติกรรมการใช้งาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความง่ายหรือความยากในการแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง (Vongsumedh et al., 2017) สามารถส่งผ่านภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ส่งผ่านความใส่ใจ และส่งผ่านความจริงใจและความรับผิดชอบ (Yukitphuti & Teerawanviwat, 2016)

กล่าวโดยสรุป ด้านพฤติกรรมการใช้งาน เป็นการยอมรับเทคโนโลยีโดยการนำเอามาใช้จริงในชีวิตประจำวัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Paul et al. (1999) มาปรับปรุงและพัฒนาโดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ด้าน

การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness) และด้านทัศนคติ (Attitude) ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยที่ใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF จำนวน 114,782 คน (ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกองทัพไทยที่ใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF จำนวน 327 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Sampling) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง (Causal Structural- Models with Latent Variable) (Kline, 2011; Wiratchai, 1999) ได้เสนอว่า ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรอยู่ใน 1 ตัวแปรสังเกตได้ต่อ 10-20 เท่า หรือตัวอย่างน้อยที่สุดที่ยอมรับได้ดูจากค่าสถิติ Holster ที่ต้องมีค่ามากกว่า 200 (Hoelter, 1983) จึงจะถือว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 20 ตัวแปรซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 200-400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อคำถามคัดกรอง ได้แก่ ท่านเป็นข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยใช้หรือไม่ ท่านเคยใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF หรือไม่ ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ความถี่ในการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านพฤติกรรมการใช้งาน จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence หรือ IOC) ได้ IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาโดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ความเชื่อมั่นด้านเนื้อหาของแอปพลิเคชัน = 0.83, ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน = 0.81, ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน = 0.80, ด้านทัศนคติ = 0.86, ด้านพฤติกรรมการใช้งาน = 0.83 โดยพิจารณาเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามออนไลน์จากข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยที่ใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF โดยมีข้อคำถามคัดกรองจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านเป็นข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยใช้หรือไม่ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่ใช่ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลมาวิเคราะห์และ (2) ท่านเคยใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ใช้หรือไม่ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่ใช่ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเก็บข้อมูลจากการแบ่งปันลิงก์ URL ของแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ.2565 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 389 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 คน นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

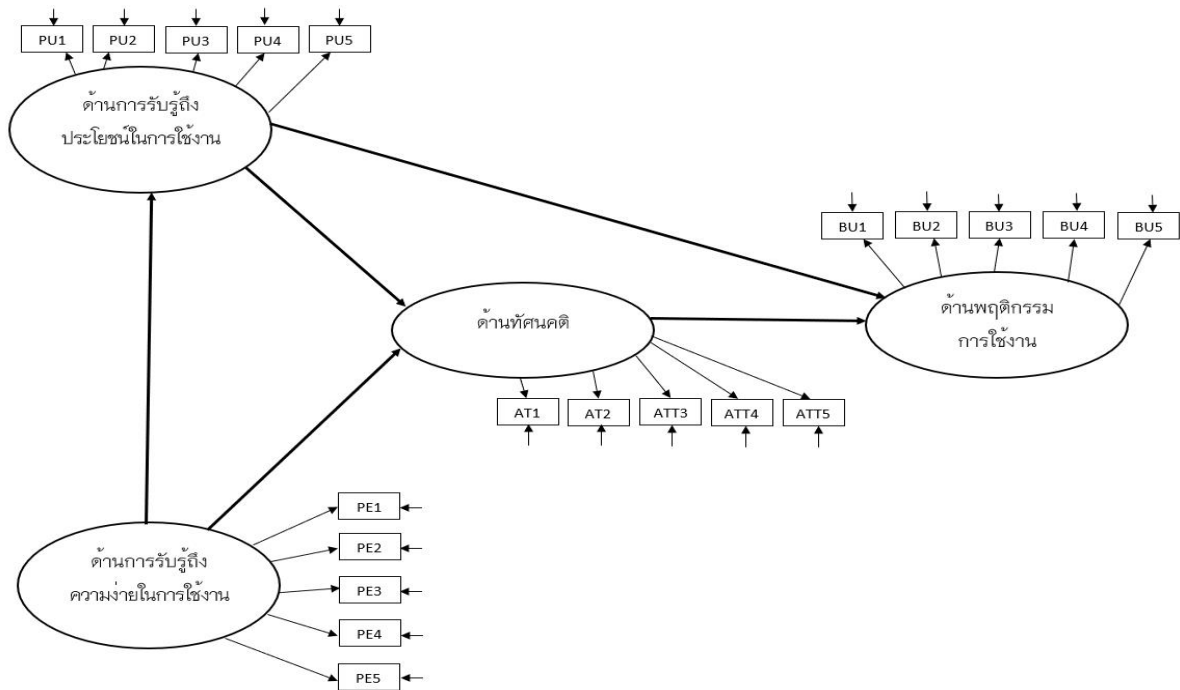
สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อหาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปร หาขนาดอิทธิพล และทิศทางว่าเป็นอย่างไร จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงมีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ CMIN/DF น้อยกว่า 3.00 ค่า GFI, AGFI, CFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป และค่า RMSEA, SRMR น้อยกว่า 0.08 ซึ่งสอดคล้องกับสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Rangsungnoen, 2011)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 ศึกษานายทหารสัญญาบัตร จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 ความถี่ในการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF 4–6 วัน/สัปดาห์ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF

1.1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Paul et al., (1999) มาพัฒนาและปรับปรุง พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านพฤติกรรมการใช้งาน โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ดังภาพที่ 2

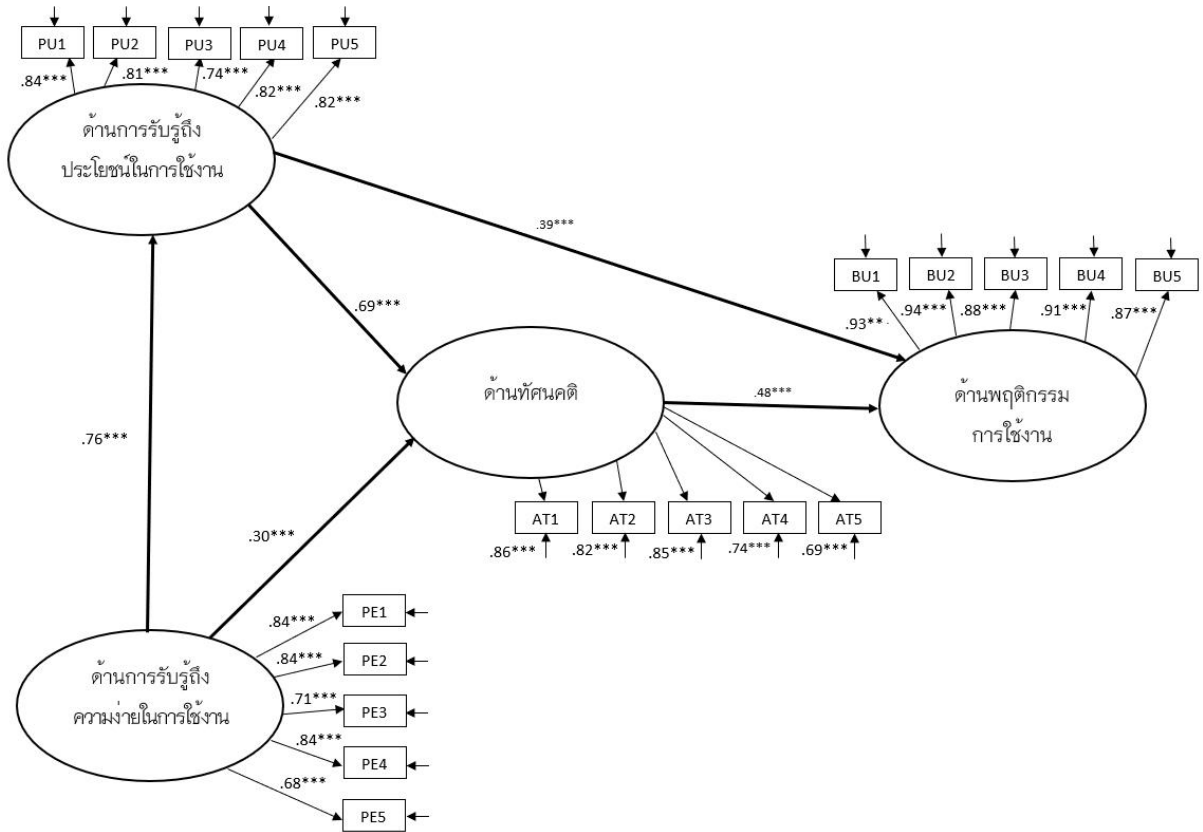


ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/df) = 1.69, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, CFI = 0.98 เป็นไปตามเกณฑ์ โดยค่า GFI, AGFI, CFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ค่า SRMR = 0.04, RMSEA = 0.05 เป็นไปตามเกณฑ์โดยค่า RMSEA และ ค่า SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่า Hoelter = 232 เป็นไปตามเกณฑ์โดยค่า Hoelter ต้องมีค่ามากกว่า 200 ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการค้นหาลำดับเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF

2.1 ผลการค้นหาลำดับเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF พบว่าพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองทัพไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านทัศนคติ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยด้านความรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญ ด้านความไว้วางใจ ดังภาพที่ 3



$\chi^2 = 243.65$, $CMIN/df = 1.69$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.90$,
 $CFI = 0.98$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.05$

ภาพที่ 3 ค่าสถิติของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF (โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF

ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน								
	ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (PU)			ด้านทัศนคติ (AT)			ด้านพฤติกรรมการใช้งาน (BU)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (PE)	.76***	-	.76***	.30***	.52***	.82***	-	.70***	.70***
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (PU)	-	-	-	.69***	-	.69***	.39***	.33***	.73***
ด้านทัศนคติ (AT)	-	-	-	-	-	-	.48***	-	.48***
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	0.58			0.87			0.74		

หมายเหตุ *** $p \leq .001$, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากด้านทัศนคติ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากด้านการรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งานเท่ากับ 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านทัศนคติได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านพฤติกรรมการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paul et al. (1999) และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 243.65, ค่า CMIN/df เท่ากับ 1.69, ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 144, ค่า GFI เท่ากับ 0.93, ค่า AGFI เท่ากับ 0.90, ค่า SRMR เท่ากับ 0.04, และค่า RMSEA เท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากปัจจัยด้านทัศนคติ เนื่องจากข้าราชการกองทัพไทยมีความรู้สึกและความเชื่อว่าแอปพลิเคชันมีความพร้อมเมื่อต้องการใช้งาน ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ รวมถึงมีความปลอดภัยสูง และใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่อง นอกจากนี้ข้าราชการกองทัพไทยยังมีความพึงพอใจในระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Theerasopee & Ottamakorn (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีเว็บพอร์ทัลของการเรียนการสอนในระบบเปิด Thai MOOC พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenphon et al. (2020) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชัน ธ.ก.ส. A-Mobile ของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชัน ธ.ก.ส. A – Mobile นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yukkitphuti & Teerawanviwat (2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแอปพลิเคชัน LINE ของผู้ใช้งานในกรุงเทพมหานคร พบว่า แอปพลิเคชันสามารถส่งผ่านภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ส่งผ่านความใส่ใจ และส่งผ่านความจริงใจและความรับผิดชอบ

2.2 พฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้รับอิทธิพลทางตรงรองลงมาจากปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน เนื่องจากผู้ใช้บริการรับรู้ว่าคุณประโยชน์ที่จะนำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและรับรู้ว่าคุณประโยชน์ของคุณประโยชน์นั้นจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานของตน โดยจะช่วยให้ผู้ใช้งานเข้าถึงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นและตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้ตลอดเวลา อีกทั้งข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยยังคิดว่าแอปพลิเคชัน My RTARF ช่วยให้มีการจัดเก็บฐานข้อมูลที่ถูกต้องและช่วยลดความซ้ำซ้อนของการบันทึกข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaichuen & Sartmoon (2021) พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเท่ากับ 0.226 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poolma & Rassameethes (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้รถยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้รถยนต์ไฟฟ้า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pollawan, Kulkaew & Gerd Sri (2014) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีและปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี QR Code ของกลุ่มประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน QR Code อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pankham & Lachonnabot (2021) พบว่าแอปพลิเคชันที่ได้รับการพัฒนาจะสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการวางแผนการตลาดและสร้างกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับผู้บริโภคต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ประกอบด้วย 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ของข้าราชการกองทัพไทย

สรุป

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านพฤติกรรมการใช้งาน และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กองบัญชาการกองทัพไทยควรพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้งานรู้สึกว่าการใช้งานมีความพร้อมเมื่อต้องการใช้งาน ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ ใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่องรวมถึงผู้ใช้งานต้องรับรู้ว่าคุณประโยชน์ของเทคโนโลยีนั้นจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานของตน จึงจะ

เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานมากที่สุด ผู้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติ ควรทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกว่าแอปพลิเคชันมีความพร้อมเมื่อต้องการใช้งาน และให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ รวมถึงมีความปลอดภัยสูง และใช้งานได้ดีไม่มีจุดบกพร่อง รวมถึงเห็นประโยชน์ของแอปพลิเคชันว่าให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนรวดเร็ว จึงจะสามารถทำให้ผู้ใช้งานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน และก่อให้เกิดพฤติกรรมการใช้งานต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ควรทำให้มุมมองของผู้ใช้งานที่พิจารณาการใช้เทคโนโลยีว่าต้องมีขั้นตอนการใช้ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนสามารถศึกษาเรียนรู้วิธีการใช้งานเทคโนโลยีนั้นๆ ได้โดยง่าย และไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้ใช้งานรู้สึกว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลบนแอปพลิเคชัน My RTARF เป็นระบบที่ใช้งานง่าย เรียนรู้ด้วยตนเองได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากที่ปรากฏในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และด้านความตั้งใจในการใช้งาน เป็นต้น

References

- Boonyoo, S. et al. (2022). Influence of technology acceptance and trust on the intention in using QR code payment system of consumers in Bangkok. *Journal of Liberal Arts and Service Industry*, 5(1), 45–56.
- Cerretani, P. I., Iturrioz, E. B., & Garay, P. B. (2016). Use of information and communications technology, academic performance and psychosocial distress in university students. *Computers in Human Behavior*, 56, 119–126. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.026>
- Charoenphon, w. et al. (2020). Attitude and behavior of using BAAC A–MOBILE application of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives' Customers. *Journal of Kanchanaburi Rajabhat University*, 10(1), 8–13.
- Jaichuen, S., & Sartmoon, S. (2021). Consumer behavior in accepting electronic health technologies health care air purifier. *Rajapark Journal*, 14(32), 160–172.
- Jantakoon, T., & Nilsook, P. (2018). Acceptance usage of a mobile service in higher education. *Journal of Thonburi University*, 12(28), 358–366.
- Pankham, S., & Lachonnabot, S. (2021). Causal relationship model of used cameras purchase intention on Facebook Page Konkaiklong–CameraTown of consumers in Bangkok and its Vicinity. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(2), 490–505.

- Park, C.L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Paul, J. H., Patrick, Y. K., Chau, O. R., Sheng, L., & Tam, K. Y. (1999). Examining the technology acceptance model using physician. *Journal of Management Information Systems*, 16(2), 91–112. <https://doi.org/10.1080/07421222.1999.11518247>
- Payakkapong, A. (2017). Technology acceptance model (TAM) for marketing competitive. *Journal of Thonburi University*, 11(25), 128–136.
- Pollawan, T., Kulkaew, S., & Gerd Sri, N. (2014). Behavior of QR code technology of Bangkok population. *Kasetsart Engineering Journal*, 88(27), 29–40.
- Poolma, P., & Rassameethes, B. (2021). Factors affecting intention to use electric vehicles of consumers in Bangkok. *Journal of the Association of Researchers*, 26(4), 86–87.
- Rangsungron, G. (2011). *Factor analysis by SPSS and AMOS for research*. Se–Education.
- Rodthong, S., (2013). *Behavior intention in downloading mobile application among smartphones users*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Simakhajornboon, P., & Silpapinun, S. (2018). Factors affecting the intention to pay for goods or services through the true money wallet application. *Veridian E–Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3104–3120.
- Sirilamduan, C., Chuaychuny, S., Ruamboon, K., & Srisuk, S. (2021). A development web application for planning cultivate vegetable to maximize profits on Nam Kam District, That Phanom, Nakhon Phanom Province, Thailand. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.14456/ijmmt.2021.3>
- Solomon, M. R. (2017). *Consumer behavior buying, having, and being* (12th ed.). Pearson Education.
- Theerasopee, N., & Ottamakorn, C. (2019). Influence factors in the behavioral intention of the use of the web portal Thai MOOC educational system. *Silpakorn University Journal*, 39(5), 113–114.
- Vongsumedh, P. et al. (2017). The integrated model of web–based learning system adoption of computer and IT instructors in Thai Universities. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 9(2), 122–138.

- Wiratchai, N. (1999). *LISREL model: Statistical analysis for research* (3rd ed.). Chulalongkorn University Printing House.
- Yeamhongpapha, W., & Phra Suthirattanapundit. (2019). The social communication for the learning process development of Buddhist organization. *Mahachula Academic Journal*, 6(sp),181–200.
- Yukitphuti, W., & Teerawanviwat, D. (2016). Behavior of line using and factors affecting the engagement of LINE customers in Bangkok. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(3), 71–95.
- Yuwakosol, S., & Pachsiry, C. (2021). Opinion and media usage among generations in the digital age. *The Journal of Social Communication Innovation*, 9(2), 10–25.