

ประสิทธิผลของการใช้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
(Up-Payroll) ในมุมมองของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา
Effectiveness of Payroll System (Up-Payroll) to Executive and Personnel
Perspectives in University of Phayao

พิมพิวิภา หวังสันติธรรม*

Pimwipa Hwangsanthitham*

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

*Corresponding author's email: pimwipak@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

29 สิงหาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

13 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

19 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลระบบการใช้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) โดยประเมินความพึงพอใจในการใช้งานและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในมุมมองของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยแบบเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในตึกสำนักงานอธิการบดี จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 15 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยามีมุมมองต่อประสิทธิผลการใช้งานของระบบฯ ไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความพึงพอใจต่อการใช้งานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของระบบฯ ควรพัฒนาระบบในด้านความปลอดภัยในการเข้าใช้งานเป็นอันดับแรก และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการใช้งานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้พัฒนาระบบควรปรับปรุงและเพิ่มเติมการใช้งานในด้านอื่น ๆ เช่น การคำนวณภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดา เพื่อนำไปวิเคราะห์แนวทางในการยื่นภาษีบุคคลเงินได้ธรรมดา ณ สิ้นปี หรือข้อมูลสรุปภาพรวมรายรับ-รายจ่ายประจำปี เพื่อนำไปวางแผนทางการเงินในแต่ละปีได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของระบบ, ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll), ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา

ABSTRACT

This research aimed 1) to measure the effectiveness of using payroll system through satisfaction survey to executive and personnel perspectives in University of Phayao and 2) to find the solution guidelines for effectiveness development of payroll system. The combination of research was quantitative and qualitative methods. 159 people both academic and support of executives and staffs in Office of the President were identified to the sampling of quantitative research. The research instrument used is a questionnaire. It was collected and analyzed for mean and standard deviation. Besides, data collected by In-depth interview of 15 people both academic and support of executives and staff of University of Phayao were analyzed for qualitative research. The results showed that 1) The administrators and staff of Phayao University have a similar perspective on the effectiveness of the system, indicating a high level of satisfaction with its use. 2) The approach to improving the system's effectiveness should prioritize enhancing security for user access. Additionally, to facilitate future use more efficiently, system developers should improve and add features such as calculating personal income tax to assist in analyzing methods for filing personal income tax at the end of the year, or providing annual income-expense summary data for better financial planning each year.

Keywords: Effectiveness of System, Payroll System of University of Phayao (Up-Payroll), Executive and Personnel in University of Phayao

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐหรือเอกชน เพื่อให้การบริหารจัดการระบบงานภายในหน่วยงานนั้นเป็นไปด้วยความสะดวก และรวดเร็ว ระบบการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ก็เป็นระบบในรูปแบบหนึ่งที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามา ช่วยให้การบริหารจัดการงานของงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความยุ่งยากและความซับซ้อน ของขั้นตอนในการจัดการกับเอกสารจำนวนมาก สามารถจัดทำข้อมูล ค้นหาหรือตรวจสอบข้อมูลได้สะดวก และรวดเร็ว เช่นเดียวกับระบบจ่ายตรงเงินเดือนหรือระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นระบบที่จัดทำ ขึ้นมาเพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลรายการขอเบิกจ่ายเงิน ให้ส่วนราชการใช้งานร่วมกันในมาตรฐานเดียวกัน

ในการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทน และเงินอื่นที่จ่ายในลักษณะเดียวกับเงินเดือนให้กับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจ่ายเงินเดือนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารโดยตรงจากกรมบัญชีกลาง อีกทั้งช่วยอำนวยความสะดวกกับส่วนราชการในงานการเบิกจ่ายเงินรายเดือนและงานสิ้นปี เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งาน และอำนวยความสะดวกให้กับส่วนราชการและตอบสนองการใช้งานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่เสียการควบคุม (กรมบัญชีกลาง, 2552)

มหาวิทยาลัยพะเยา มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องการใช้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) เพื่อลดปัญหาความผิดพลาดในการทำงาน ลดการทำงานที่ล่าช้า และจัดการกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการแจ้งรายละเอียดของเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ดำเนินการหักจากเงินเดือนรวมถึงเงินได้สุทธิ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับในแต่ละเดือนผ่านทางระบบออนไลน์ ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานระบบและตรวจสอบรายละเอียดได้ด้วยตนเองผ่านทางคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ตโฟนโดยไม่จำกัดเวลาหรือสถานที่อยู่ และไม่ต้องรอการส่งเอกสารที่เป็นหลักฐานการจ่ายเงินเดือนไปยังผู้ใช้งานโดยที่การเข้าถึงระบบเงินเดือนนั้น พนักงานสามารถใช้รหัสผ่านสำหรับการใช้งานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการออกให้ในการเปิดเข้าสู่ข้อมูลเงินเดือนของตนเอง เพื่อป้องกันความปลอดภัยของแต่ละบุคคล เนื่องจากเงินเดือนถือเป็นเรื่องความลับเฉพาะบุคคล นอกจากจะช่วยลดทั้งระยะเวลาในการทำงานแล้วยังสามารถช่วยลดปริมาณ การใช้กระดาษ ลดปัญหาการสูญหายของเอกสารและป้องกันข้อมูลเงินเดือนรั่วไหลได้อีกด้วย ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อผู้ทำงานและผู้ใช้งาน แต่จากการใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในช่วงเวลาที่ผ่านพบว่า มีบางปัญหาเกิดขึ้นกับการใช้งานของระบบ เช่น ผู้ใช้งานไม่สามารถเข้าระบบได้เนื่องจากความไม่เสถียรของระบบหรือข้อมูลในระบบเกิดความผิดพลาดจากการแสดงผลข้อมูลซ้ำซ้อน ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนากระบวนการสารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้โดยระบบที่จะพัฒนาอาจเริ่มด้วยการพัฒนาระบบใหม่หรือนำระบบเดิมที่มีอยู่แล้วมาปรับเปลี่ยนให้ดียิ่งขึ้น (จารุกิตติ์ สายสิงห์, 2565)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลของการใช้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในมุมมองของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อวิเคราะห์นำมาปรับปรุงและแก้ไขระบบดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพต่อไป

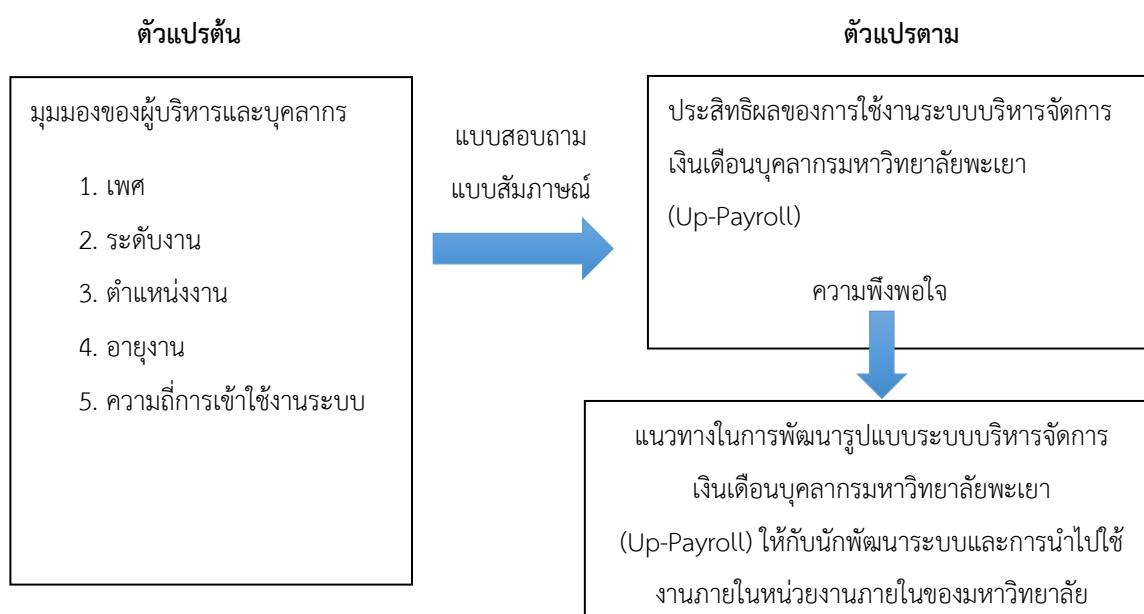
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) โดยประเมินความพึงพอใจในการใช้งานของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในมุมมองของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการสำรวจและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในมุมมองของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาที่มีความแตกต่างกันทางเพศ ระดับงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน และความรู้ในการใช้งานระบบ ซึ่งจะเป็ตัวแปรต้นของการวิจัยที่มีผลกับตัวแปรตามของประสิทธิภาพของการใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในการใช้งานระบบ ปัญหาและอุปสรรคของการใช้งานระบบ หรือความคิดเห็นส่วนบุคคลที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถแสดงกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นครบถ้วน ทั้งเชิง

ปริมาณ และเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด Gibson et al. (1982, อ้างถึงใน ชัยรัตน์ รอดเคราะห์ 2565)

2. ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์และมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นระบบสารสนเทศทางการบัญชีหรือระบบสารสนเทศใด ๆก็ตาม ระบบสารสนเทศนั้นต้องมีการป้อนกลับผลลัพธ์ (Feedback) หรือสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปยังผู้ใช้งาน เพื่อให้ผู้ใช้ประเมินว่าสารสนเทศหรือรายงานที่ได้รับตรงกับความต้องการหรือไม่ หรือต้องการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมอะไรหรือไม่อยู่ตลอดเวลา (ชนิดาพร บุญนา, 2562)

3. การนำระบบสารสนเทศทางการบัญชีเข้ามาใช้เพื่อการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากร หากนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมก่อให้เกิดผลที่ดีกับกิจการ กิจการควรที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำมาใช้ เช่น คุณลักษณะเฉพาะของผู้ใช้งาน การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งาน โครงสร้างองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และคุณภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อที่จะสามารถนำมาวางแผนและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พลพฐ ปิยวรรณ และ สุภาพร เชิงเยี่ยม, 2551)

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ยังคงสถานะปฏิบัติงานอยู่ภายในตึกสำนักงานอธิการบดี ทั้งหมด 270 คน และนำมาคิดคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรการคำนวณและตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 159 คน

2. ประชากรการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 15 คน ที่ได้จากวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารประเภทสายวิชาการ จำนวน 5 คน ผู้บริหารสายสนับสนุน จำนวน 5 คน และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 5 คน ที่ใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรเป็นประจำ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.95 และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ 0.82

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) ประเภทผู้ให้บริการ 3) หน่วยงาน/คณะ 4) อายุ 5) ระดับการศึกษา 6) ความถี่การใช้งาน

ตอนที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) โดยประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของระบบที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านการใช้งานของระบบ 2) ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบ 3) ความปลอดภัยของการเข้าใช้งานระบบ 4) ความพึงพอใจในภาพรวมของระบบที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทางพัฒนา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดแบบสั้น (Open-Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบคำถาม หรือให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้ใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ จุดเด่นของระบบ จุดที่ควรปรับปรุงของระบบ (แนวทางการพัฒนาระบบ) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) จากคำถามที่ได้เตรียมไว้ให้ผู้สัมภาษณ์เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการใช้งานระบบระบบฯ ได้อย่างมีอิสระ คำถามที่นำมาถามผู้สัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการใช้งานของระบบ 2) ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบ 3) ความปลอดภัยของการเข้าใช้งานระบบ 4) ความพึงพอใจในภาพรวมของระบบและข้อมูลเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งาน 5) ปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ในอนาคตอยากให้นักพัฒนานำเข้าสู่ระบบ

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเริ่มต้นเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 159 คน เมื่อรวบรวมผลการศึกษาในเชิงปริมาณแล้ว หลังจากนั้นผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) ในการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมจดบันทึกและอัดบันทึกเสียง จำนวน 15 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก การสัมภาษณ์เน้นประเด็นที่กำลังศึกษาให้ชัดเจนและมีความกระชับมากยิ่งขึ้น สามารถจำแนกข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลใช้ในการสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (นลินี สุรดิษฐ์กร และคณะ, 2563) จากนั้นรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยข้อคำถามในเกณฑ์ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็น ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการถอดเทปจากบทสัมภาษณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการรวบรวมข้อมูลนำมาจัดหมวดหมู่จำแนกข้อมูลที่เป็นประเด็นหลักและประเด็นรอง นำมาประมวลผลสรุปข้อเท็จจริงในเชิงบูรณาการ เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงคุณภาพ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษากิจการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการแบ่งเก็บข้อมูลจากประชากร 2 แบบได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยแบบสอบถามจะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนจำนวน 159 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 15 คนสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์

ผลจากการวิจัยจากแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.55 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.28 มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.26 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 53.33

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) จากการเก็บข้อมูลทั้งแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 159 คนและการสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารประเภทสายวิชาการและสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 15 คน ทั้ง 4 ด้านสามารถสรุปการวิจัยตามตารางที่ปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านการใช้งานระบบ

ประสิทธิผลของระบบด้านการใช้งานระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ระบบใช้งานง่าย สะดวก กับผู้ใช้	4.56	0.600	มากที่สุด
2. ความชัดเจนของคำอธิบาย ส่วนประกอบต่าง ๆ บนหน้าจอของระบบ	4.46	0.623	มาก
3. ระบบสามารถทำงานตามความต้องการของผู้ใช้	4.42	0.618	มาก
4. ระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงานและนำไปใช้งานต่อได้	4.49	0.634	มาก
5. ระบบมีความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ใช้อยู่เสมอ	4.46	0.622	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.48	0.619	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ระบบใช้งานง่าย สะดวกกับผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.56$) ระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงานและนำไปใช้งานต่อได้ ($\bar{X} = 4.49$) ความชัดเจนของคำอธิบายส่วนประกอบต่าง ๆ บนหน้าจอของระบบ ($\bar{X} = 4.46$) ระบบมีความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.46$) ระบบสามารถทำงานตามความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่าระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในปัจจุบันมีการใช้งานที่ไม่ซับซ้อนเข้าใจได้ง่าย และมีความสะดวกสบายต่อการใช้งานได้อย่างไม่มีข้อจำกัด หากต้องการเข้าระบบก็สามารถใช้งานระบบได้ทันที มีประโยชน์ต่อการใช้งานในขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อผู้ใช้งาน เช่น การตรวจสอบ รายรับหรือรายจ่าย ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการหักในแต่ละเดือน นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากระบบไปดำเนินการทางธุรกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต่อผู้ใช้งาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบ

ประสิทธิผลของระบบด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ระบบมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ	4.48	0.603	มาก
2. ข้อมูลในส่วนต่างๆของระบบมีความถูกต้อง	4.50	0.593	มาก
3. ข้อมูลในระบบตรงกับความต้องการของผู้ใช้	4.44	0.670	มาก
4. ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่นำเสนอแต่ละหน้าจอ	4.44	0.631	มาก
5. การเรียกดูข้อมูลของระบบงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	4.44	0.651	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.46	0.629	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของระบบมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.50$) ระบบมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ ($\bar{X} = 4.48$) ความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลที่น่าเสนอแต่ละหน้าจอ ($\bar{X} = 4.44$) การเรียกดูข้อมูลของระบบงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.44$) ข้อมูลในระบบตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในระบบพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากร ให้ความคิดเห็นในทางตรงกันว่าข้อมูลในระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) นั้น มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเพียงพอทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมากมักไม่ค่อยมีการตรวจสอบข้อมูลจากระบบฯ เนื่องจากมั่นใจในระบบฯ ดังกล่าว แต่ถ้าหากต้องการตรวจสอบข้อมูลก็สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลาทางช่องทางธนาคาร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบด้านความปลอดภัยของการเข้าใช้งานระบบ

ประสิทธิผลของระบบด้านความปลอดภัยของการเข้าใช้งานระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การเข้าใช้ระบบ เช่น Username Password เข้าใช้ระบบเกิดความปลอดภัยในการใช้งาน	4.37	0.945	มาก
2. ความปลอดภัยของระบบเครือข่าย	4.33	0.822	มาก
3. ความปลอดภัยของข้อมูลระบบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท่าน	4.22	0.944	มาก
4. มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้	4.49	0.593	มาก
5. หากระบบมีปัญหาสามารถติดต่อกับผู้ดูแลระบบได้อย่างรวดเร็ว	4.34	0.726	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.35	0.806	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ มีระบบรองรับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ นำไปใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 4.49$) การเข้าใช้ระบบ เช่น Username Password เข้าใช้ระบบเกิดความปลอดภัยในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.37$) ความปลอดภัยของระบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.33$) หากระบบมีปัญหาสามารถติดต่อกับผู้ดูแลระบบได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.34$) ความปลอดภัยของข้อมูลระบบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท่าน ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยของการเข้าใช้งานระบบ ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลับพบข้อแตกต่างจากแบบสอบถาม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมากที่เป็นผู้บริหารทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่าแม้ว่าระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) จะมีความปลอดภัยในการเข้าถึงระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีความบกพร่องในเรื่องของความปลอดภัยและอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้อมูล

ภายในระบบฯ นั้น มีการรั่วไหลออกไปให้คนภายนอกได้รับทราบถึงข้อมูลส่วนตัวของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจุบันระบบฯ นั้นมีการใช้รหัสผู้ใช้งานและรหัสผ่านที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการตั้งค่าให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้เฉพาะรหัสผ่าน ซึ่งมีความเสี่ยงที่หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องจะสามารถเข้าดูข้อมูลส่วนบุคคลนี้ได้ ดังนั้นระบบฯ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องการตั้งค่ารหัสผู้ใช้งานและรหัสผ่านที่สามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง หรือต่างออกไปจากระบบอื่น ๆ ที่ใช้งานภายในมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่เป็นความลับส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในภาพรวมของระบบที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน

ประสิทธิผลของระบบความพึงพอใจในภาพรวมของระบบที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสวยงามและน่าสนใจของระบบ	4.39	0.672	มาก
2. การจัดรูปแบบง่ายต่อการใช้งาน	4.42	0.678	มาก
3. ข้อความสื่อความหมายชัดเจน	4.42	0.658	มาก
4. ความเหมาะสมของรูปแบบรายงาน	4.47	0.613	มาก
5. ความพึงพอใจของการใช้บริการในภาพรวม	4.51	0.603	มากที่สุด
6. การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ	4.41	0.704	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.44	0.655	มาก

จากตารางที่ 4 ความพึงพอใจในภาพรวมของระบบที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ได้แสดงความเห็นระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจของการใช้บริการในภาพรวม ($\bar{X} = 4.51$) ความเหมาะสมของรูปแบบรายงาน ($\bar{X} = 4.47$) ข้อความสื่อความหมายชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) การจัดรูปแบบง่ายต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.42$) การให้บริการช่วยเหลือ/คำแนะนำ ($\bar{X} = 4.41$) ความสวยงามและน่าสนใจของระบบ ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนด้านความความพึงพอใจในภาพรวมของระบบและข้อมูลเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) มีความพึงพอใจในภาพรวมของระบบ ระบบมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ระบบมีข้อดี คือ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ที่การใช้งานได้อย่างสะดวกสบายได้ด้วยตนเองและสามารถเรียกดูข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ระบบมีความเสถียรอยู่ตลอดเวลาแต่ถ้าในอนาคตระบบสามารถพัฒนาไปได้มากกว่านี้ ก็จะต้องตอบสนองและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้งานได้มากยิ่งขึ้น

ด้านปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เสนอให้นักพัฒนานำไปปรับปรุงระบบในอนาคต พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมากทั้งผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นตรงกันว่าระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในปัจจุบันยังไม่มีปัญหาใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อการใช้งานในช่วงที่ผ่านมาแต่อาจจะมีข้อบกพร่องเล็กน้อยที่ควรมีการปรับปรุง ถ้าหากระบบฯ มีการนำไปพัฒนาต่อ หรือมีการแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต เพื่อที่จะตอบสนองต่อผู้ใช้งานให้ได้มากที่สุด เช่น การเปลี่ยนชื่อระบบที่ผู้ใช้งานสามารถจำได้ง่ายมากยิ่งขึ้นหรือการเพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการวางแผนทางการเงินให้กับผู้ใช้งาน เช่น การคำนวณภาษีบุคคลเงินได้ธรรมดา ข้อมูลวิเคราะห์เพื่อการวางแผนรายรับ – รายจ่ายของแต่ละบุคคล หรือข้อมูลแนวทางในการลงทุน และการออมเงินต่าง ๆ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา มีมุมมองต่อประสิทธิภาพของการใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) อยู่ในระดับที่ดี เนื่องจากการใช้งานระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ในปัจจุบัน ไม่มีความซับซ้อนต่อการใช้งานสามารถเข้าใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำเพียงพอต่อการใช้งานในขั้นพื้นฐาน ข้อมูลที่มีในระบบสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ตลอดเวลา แต่ระบบยังมีน่าเชื่อถือข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงในเรื่องของความปลอดภัย ในการเข้าใช้งาน ซึ่งในระบบปัจจุบันนั้นมีการเข้าใช้งานระบบผ่านการใช้ Username และ Password ของมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้ใช้งานมีความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูลเงินเดือนหรือข้อมูลเงินเดือนอาจจะถูกเปิดเผยให้แก่บุคคลอื่น จึงเป็นเหตุที่จะทำให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนนั้นไม่มีความปลอดภัย ดังนั้นความปลอดภัยในการเข้าใช้งานระบบระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) ควรมีการปรับปรุงและแก้ไข คือ ให้ผู้ใช้งานกำหนดชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่านได้ด้วยตนเองและควรจะชื่อผู้ใช้งานหรือกำหนดรหัสผ่านใหม่ที่แยกจากใช้งานระบบอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการใช้งานในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกัน เช่น การเพิ่มเติมข้อมูลการวิเคราะห์แนวทางเพื่อใช้ในการคำนวณภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดาปีก่อนสิ้นปี ข้อมูลสรุปภาพรวมรายรับ-รายจ่ายประจำปีเพื่อนำไปวางแผนทางการเงินในแต่ละปีได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรของสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ ต้องมีปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เช่น ผู้บริหารของสถาบันเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากร ใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติ กำหนดนโยบาย และผลักดันให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศ รวมถึงผู้บริหารควรเข้าใจ และพร้อมจะเรียนรู้ถึงปัญหาในการใช้ระบบสารสนเทศ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นเอง ซึ่งหากนักพัฒนาระบบสามารถนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาระบบในอนาคตได้ จะทำให้ระบบบริหารจัดการเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Up-Payroll) มีความน่าสนใจต่อผู้ใช้งาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานและเพิ่มประสิทธิภาพให้ระบบมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ รอดเคราะห์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการงาน ปริณญานิพนธ์และสารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจ ในแต่ละด้านของระบบนั้น สามารถพิจารณาผลของความพึงพอใจของการใช้ระบบในภาพรวมของระบบได้ แล้วนำข้อมูลความต้องการต่าง ๆ มาประยุกต์และทำการพัฒนาระบบ พบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการส่วนใหญ่นั้นมีความสำคัญต่อการจัดการระบบการบริหารจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งสิ้น ทั้งในการวางแผนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขหรือป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทำให้การพัฒนา ออกมาได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด อีกทั้งประหยัดเวลาในกระบวนการพัฒนาระบบในด้านคุณภาพหรือ ผลลัพธ์ที่ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มระดับความปลอดภัยการเข้าถึงของระบบหรือเพิ่มระบบการแจ้งเตือนเมื่อมีผู้ใช้งาน
2. ควรมีการพัฒนาหรือเพิ่มเติมฟังก์ชันการใช้งานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่และติดตามการพัฒนาระบบฯ อย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้งานสูงสุด
3. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่กว้างมากขึ้นเพื่อให้ได้แนวทางในการเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันมากเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2552, 1 ธันวาคม). ระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง (E-Payroll). <https://epayroll.cgd.go.th/CGDREG/CGDWEB/index.jsp>.
- จารุกิตติ์ สายสิงห์. (2565). การประเมินประสิทธิภาพระบบจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), 1-15.
- ชนิดาพร บุญนาค และ สุรีย์ โปษกรณัฐ (2563). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 381-394.

- ชัยรัตน์ รอดเคราะห์. (2565). ประสิทธิภาพของการใช้งานระบบบริหารจัดการปริญญาบัตรของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 12(2), 22-35.
- นลินี สุรดิษฐ์, ศรีปริญญา ฐปกระจ่าง และ วรเดช จันทรร (2563). ประสิทธิภาพของระบบมาตรฐานคุณภาพ ในองค์การธุรกิจห้องปฏิบัติการทดสอบ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(1), 198-210.
- พลพฐ ปิยวรรณ และ สุภาพร เชิงเอี่ยม. (2551). ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กรในงานบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. [การศึกษาค้นคว้าปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository (CMRU IR).
<http://cmruir.cmru.ac.th/handle/1234056789/1521>
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 –610.