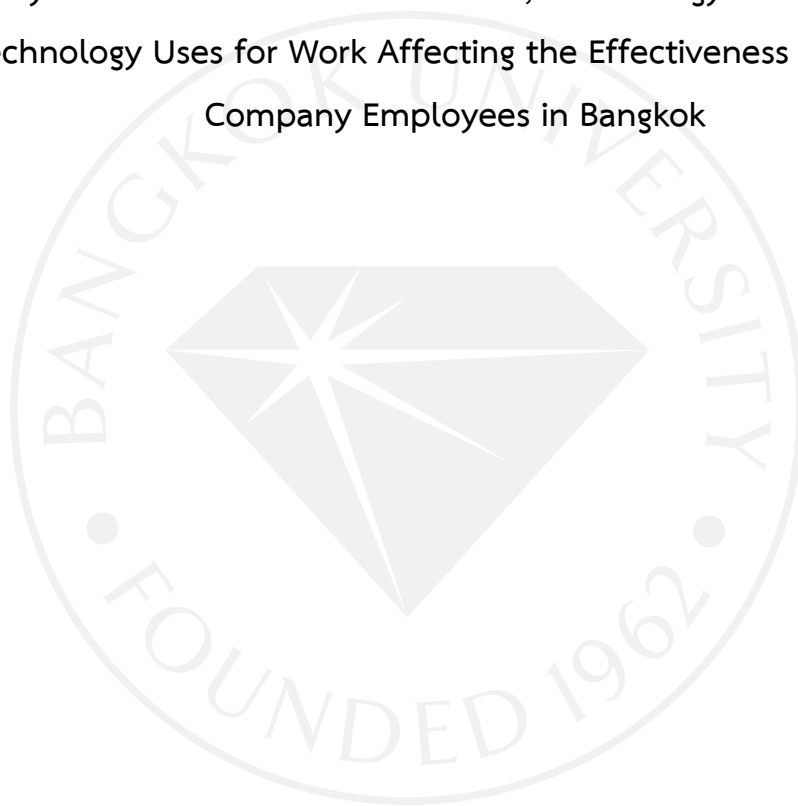


การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน
มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of the Personal Characteristics, Technology Acceptance and
Technology Uses for Work Affecting the Effectiveness of Private
Company Employees in Bangkok



การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน
มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of the Personal Characteristics, Technology Acceptance and Technology
Uses for Work Affecting the Effectiveness of Private Company Employees in Bangkok



เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2558



©2559

เพชรรัตน์ ศิริวัฒนานุรักษ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.สุคนธ์ทิพย์ รัตนภูพันธ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 มีนาคม 2559

เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (63 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีของคอรอบบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.946 แจกแบบสอบถามให้พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 306 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตัวแปร ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ในส่วนของการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การยอมรับ, พฤติกรรม, เทคโนโลยี, ประสิทธิภาพ, พนักงานบริษัทเอกชน

Siriwattananurak, P. M.B.A., March 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of the Personal Characteristics, Technology Acceptance and Technology Uses for Work Affecting the Effectiveness of Private Company Employees in Bangkok (63 pp.)

Advisor: Assoc.Prof.Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this study was to study the personal characteristics, technology acceptance and technology uses for work affecting the effectiveness of private company employees in Bangkok. The questionnaire was verified by content validity and reliability test. The Cronbach's Alpha reliability test was used for 30 participants and the reliability of 0.946 was shown for this study. In addition, 306 participants, who are private company employees in Bangkok, were asked to fill out the questionnaire. The statistical methods were categorized into the descriptive and inferential statistic methods. The inferential statistics was t-test, one-way ANOVA (F-test) and Simple Regression. The result found that there were significant differences when classified the effectiveness of private company employees in Bangkok by personal characteristics. In addition, technology acceptance and technology uses for work were significant influenced to the effectiveness of private company employees in Bangkok at the significant level of 0.05

Keywords: Acceptance, Work Behavior, Technology, Effectiveness, Private Company Employees

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงานให้สมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้สัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ที่คอยอบรมเลี้ยงดู สนับสนุนส่งเสริมในการเรียน คอยให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมานี้ ตลอดจนท่านเจ้าของเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้อ้างถึงทุกท่าน รวมทั้งพี่ ๆ เพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	4
1.5 ข้อยกเว้นของงานวิจัย	5
1.6 นิยามคำศัพท์	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี	14
2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผล	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	21
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.4 สมมติฐานการวิจัย	24
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	26
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	37
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 การอภิปรายผล	50
5.3 ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	58
ประวัติผู้เขียน	63
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1:	27
ตารางที่ 4.2:	27
ตารางที่ 4.3:	28
ตารางที่ 4.4:	28
ตารางที่ 4.5:	29
ตารางที่ 4.6:	30
ตารางที่ 4.7:	31
ตารางที่ 4.8:	32
ตารางที่ 4.9:	32
ตารางที่ 4.10:	34
ตารางที่ 4.11:	35
ตารางที่ 4.12:	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	38
ตารางที่ 4.14: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุเป็นรายคู่	38
ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	39
ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	40
ตารางที่ 4.17: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	40
ตารางที่ 4.18: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน	41
ตารางที่ 4.19: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่	42
ตารางที่ 4.20: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.21: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเป็นรายคู่	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน	44
ตารางที่ 4.23: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน	45
ตารางที่ 4.24: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันเป็นรายคู่	46
ตารางที่ 4.25: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยีกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	46
ตารางที่ 4.26: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	47

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1: โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี TAM	8
ภาพที่ 2.2: ภาพจำลอง UTAUT Model	10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ประสิทธิผลจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวก ถูกต้อง และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งประสิทธิผลแต่ละคนที่ออกมา นั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับการใช้เทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แต่ละองค์กรนิยมนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานมากขึ้นเพราะมีผลดีหลาย ๆ อย่าง เช่น เทคโนโลยีทำให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ ทำให้องค์กรมีทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีสามารถอำนวยความสะดวกได้ เช่น การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถส่งข้อมูลไปได้ทุกที่ที่ต้องการในเวลาอันรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น ในโลกของธุรกิจปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้นมาก ส่งผลให้ผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องคอยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างจุดยืนขององค์กรให้เกิดความมั่นคง ทำให้แต่ละองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การทำงานแต่ละกระบวนการมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจว่าพนักงานแต่ละช่วงวัยหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล ทำให้มีความถนัดที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้วยเรื่องของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ก็จะทำให้มีผลต่อการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์กร ในขณะเดียวกันในเรื่องของการยอมรับ ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งในด้านของความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพราะว่า การยอมรับจะเป็นสิ่งที่ทำให้ พนักงานบางคนสูญเสียความเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในบางประเด็น ซึ่งอาจจะมีข้อบกพร่อง หรือความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน (เอกพงศ์ มุสิกะเจริญ, 2554) การที่ผู้รับสารนำเทคโนโลยี หรือสารที่ได้รับจากการถ่ายทอดนำไปพิจารณา และตัดสินใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม เทคโนโลยีหรือสารนั้น การที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีนั้นจะได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ต้องขึ้นกับความเหมาะสมของปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการยอมรับเทคโนโลยีด้วย กล่าวคือ เทคโนโลยีลักษณะเดียวกันที่ผู้รับสารได้รับการถ่ายทอดพร้อม ๆ กัน ผู้รับแต่ละรายกลับมีอัตราการยอมรับที่ช้าเร็วไม่เท่ากัน และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งในด้านของความคิดเห็นของแต่ละบุคคลว่ามีการใช้

งานในด้านของเทคโนโลยีมาน้อยเพียงใด เมื่อผู้บริหารเข้าใจและทราบข้อมูลโดยรวมของพนักงาน แล้ว ก็จะสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสามารถของพนักงาน ผู้บริหารควรทราบประวัติการทำงานเบื้องต้นของพนักงานไว้บ้าง เพื่อที่จะทำให้พนักงานทำงานได้ตามที่ตนเองถนัด มีความสุขในการทำงาน และมีผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1988)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า บุคคลแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะด้วยเรื่องของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน หรือระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานที่แตกต่างกัน น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานพนักงานในองค์กร จึงได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจวางแผนธุรกิจ และการวิจัยในครั้งต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลมีต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับ และพฤติกรรมการใช้

เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 12 ต.ค. 2558 จำนวน 30 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1.1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2) การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.3) พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

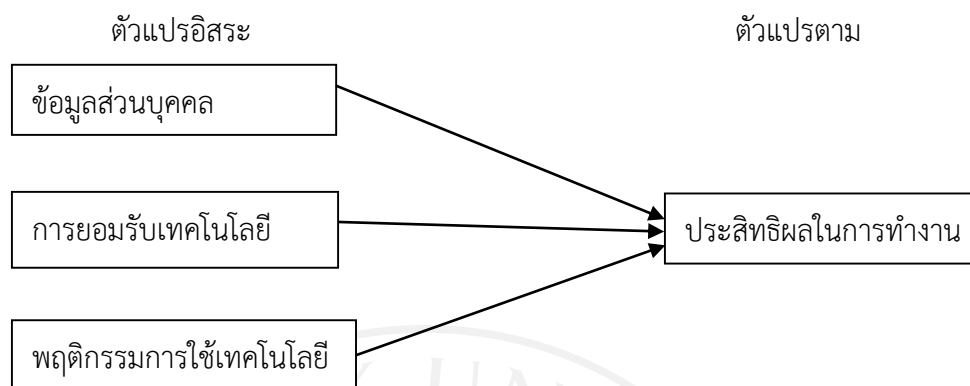
กรุงเทพมหานคร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มโดยกลุ่มที่หนึ่ง คือ ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มที่สอง คือ การยอมรับเทคโนโลยี กลุ่มที่สาม คือ พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรด้านการยอมรับ และตัวแปรด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
- 2) การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3) พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

2.1) สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

2.2) สมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบ ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.5 ข้อยกเว้นของงานวิจัย

ข้อยกเว้นของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

1.5.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาการเก็บข้อมูลน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดประชากรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ เป็นความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ เพื่อให้การวิจัยประสบความสำเร็จ

1.5.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี และกลุ่มตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 การยอมรับ หมายถึง การเห็นด้วยหรือการยินดีที่จะนำไปปฏิบัติตามโดยไม่มีการต่อต้านขัดแย้ง

1.6.2 พฤติกรรม หมายถึง การประพฤติหรือการปฏิบัติที่แสดงออกโดยประสาทสัมผัสทั้งห้าที่สามารถสังเกตได้

1.6.3 เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการของมนุษย์ หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการผลิต การสร้าง และ การใช้สิ่งของ กระบวนการโดยอุปกรณ์ที่ไม่ได้มีในธรรมชาติ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น

1.6.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อการบริหารทรัพยากรของพนักงานให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร

1.7.3 ผลวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดประสิทธิผลของการทำงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยี
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

เทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน สังคมในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันทางเทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย หรือการเอาชนะกันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าย่อมเป็นผู้ชนะ หากประเทศใดหรือแม้แต่องค์กรหน่วยงานใด ไม่สามารถนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรได้ก็จะเป็นองค์กรที่ล้าสมัยและยังไม่พัฒนาเช่นเดียวกัน หากผู้บริหารไม่ยอมที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เข้ามามีบทบาทในองค์กรก็จะทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างชัดเจน

เทคโนโลยีสามารถนำมาประยุกต์สำหรับงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรได้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นระบบงานทางธุรกิจทั่วไปที่ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องดำเนินการ ซึ่งเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน และฝ่ายระบบสินค้าคงคลัง เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อการดำเนินงานในแต่ละวันขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการทำงานทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งยังเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงาน ถ้าผู้บริหารรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะสามารถนำมาเพิ่มคุณภาพภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

แนวคิดและทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ตามทัศนคติ ดังนี้

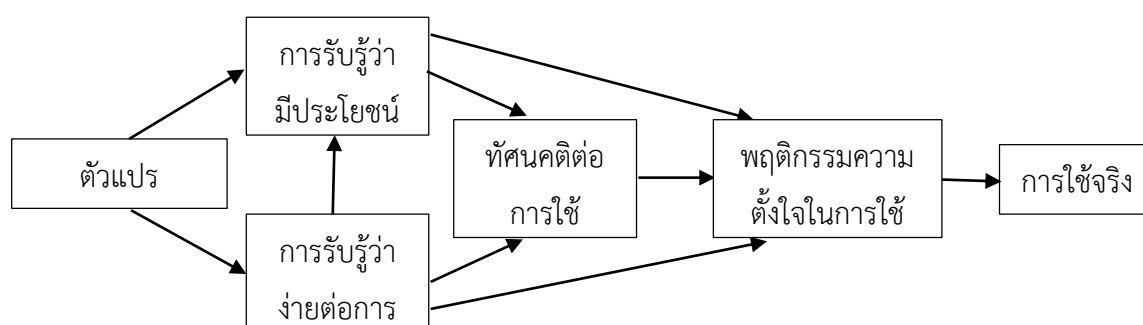
เอกพงศ์ มุสิกเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับเทคโนโลยี คือ การที่ผู้รับสาร นำ เทคโนโลยี หรือสารที่ได้รับจากการถ่ายทอดนำไปพิจารณา และตัดสินใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม เทคโนโลยีหรือสารนั้น การที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีนั้นจะได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ต้องขึ้นกับความเหมาะสมของปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการที่ส่งผลต่อระดับของการยอมรับเทคโนโลยีด้วย กล่าวคือ เทคโนโลยีลักษณะเดียวกันที่ผู้รับสารได้รับการถ่ายทอดพร้อม ๆ กัน ผู้รับแต่ละรายกลับมีอัตราการยอมรับที่ช้าเร็วไม่เท่ากัน

Davis (1989) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี Technology Acceptation Model (TAM) เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาต่อมาจาก ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล Theory of Reasoned Action (TRA) โดยใช้ TRA เป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการอธิบายการเชื่อมโยงกันระหว่างตัวแปร 2 โครงสร้าง คือ 1) การรับรู้ว่ามีประโยชน์ และการรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้งาน 2) ทัศนคติต่อการใช้ พฤติกรรมความตั้งใจในการใช้งาน และการใช้จริง

การรับรู้ว่ามีประโยชน์ เป็นตัวแปรหลักที่สำคัญของ TAM หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ในทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีถือว่าการรับรู้ประโยชน์เป็นปัจจัยที่บอกถึงการยอมรับ หรือความตั้งใจที่จะใช้งาน และการใช้เทคโนโลยีเนื่องมาจากการรับรู้ว่ามีประโยชน์และมีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อมต่อพฤติกรรมการยอมรับ

การรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้งาน เป็นตัวแปรหลักที่สำคัญของ TAM อีกหนึ่งตัวแปร หมายถึง ระดับผู้ใช้ คาดหวังต่อเทคโนโลยีว่าจะต้องมีความง่ายในการใช้งาน เทคโนโลยีมีความสะดวกและไม่ซับซ้อนสำหรับการใช้งาน

ภาพที่ 2.1: โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี TAM



ที่มา: Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and end user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(13), 318 – 339.

Foster (1973) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับเทคโนโลยีนั้น เกิดจากการที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้พิจารณาแล้วว่าเทคโนโลยีนั้นมีประโยชน์มากหรือน้อย ความจำเป็นในด้านเศรษฐกิจก็มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพราะเทคโนโลยีส่วนใหญ่ต้องใช้เงิน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ฐานะทางเศรษฐกิจจึงมีผลโดยตรงนับตั้งแต่เริ่มประดิษฐ์ ทดลองการนำไปใช้ และการที่ถูกนำมาใช้ในองค์กร จะทำให้เกิดตัวอย่างและการเลียนแบบกันขึ้นภายในองค์กรต่าง ๆ ทำให้เกิดการยอมรับในเทคโนโลยีมากขึ้น

Roger (1978) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการยอมรับเทคโนโลยีคือ พฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับนำไปทำตาม สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ เพราะ ยังไม่รู้ลึกเกี่ยวกับข้อมูลเนื้อหา หรือประโยชน์ของเทคโนโลยี ทำให้เกิดความอยากรู้ต่อ

ขั้นที่ 2 สนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มจะมีความสนใจหารายละเอียดเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพิ่มเติม ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม หรือภูมิหลังของแต่ละคน

ขั้นที่ 3 ประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่ไตร่ตรองถึงประโยชน์จากการที่ได้ลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ว่าเมื่อนำมาใช้แล้วจะมีประโยชน์หรือไม่ โดยบุคคลนั้นมักจะคิดว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นการเสี่ยงทำให้ไม่แน่ใจถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ ในขั้นนี้จึงมีการสร้างแรงเสริม เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความแน่ใจมากยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องต่อเทคโนโลยีที่มีคุณค่าและมีประโยชน์

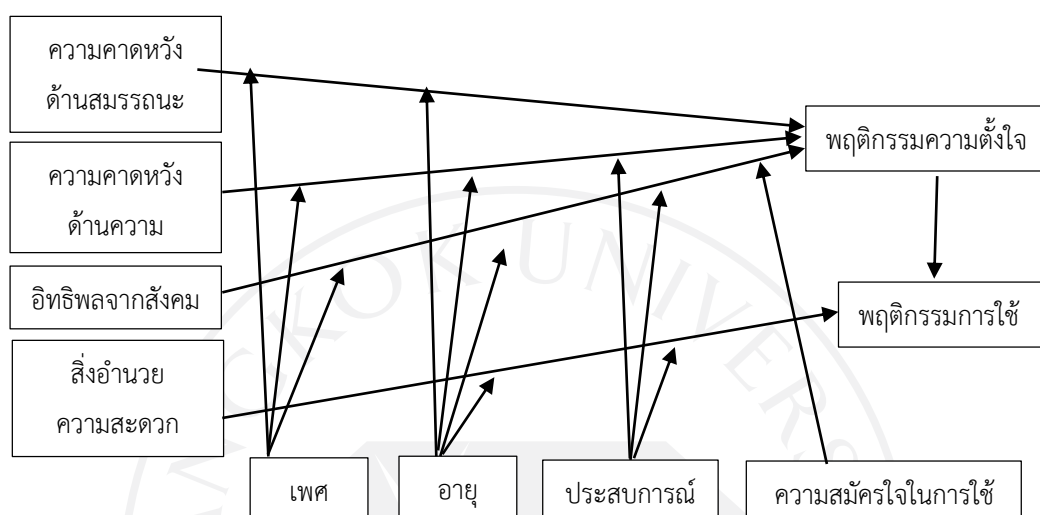
ขั้นที่ 4 ทดลอง (Trial Stage) เป็นขั้นที่ได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กับสถานการณ์ที่ตนเองต้องเจอ เป็นเหมือนการทดลองบางส่วน เพื่อที่จะดูว่าผลลัพธ์และประโยชน์ที่จะได้รับจริงอย่างที่คิดไว้ในขั้นประเมินหรือไม่ ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 5 ยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติในงานของตนเองจริง ๆ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติแล้ว เห็นถึงประโยชน์ จึงเกิดการยอมรับเทคโนโลยีเหล่านั้น

Venkatesh, Morris, Davis และ Davis (2003) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีเป็นการผสมผสานของทฤษฎีด้านพฤติกรรมการยอมรับในหลายทฤษฎี เพื่อที่จะลดข้อจำกัดในแต่ละทฤษฎี และเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยได้ว่า UTAUT ได้มีการพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล Theory of Reasoned Action (TRA) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม Innovation Diffusion Theory (IDT) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน Theory of Planned Behavior (TPB)

แบบจำลองการจูงใจ Motivation Model (MM) แบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี
Technology Acceptance Model (TAM)

ภาพที่ 2.2: ภาพจำลอง UTAUT Model



ที่มา: Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425 – 478.

UTAUT จะพิจารณา 4 ประเด็น ดังนี้ ความคาดหวังในด้านประสิทธิภาพ ความหวังด้านการสนับสนุนการใช้งาน อิทธิพลทางสังคม และเงื่อนไขในการอำนวยความสะดวก

1) ความคาดหวังในด้านประสิทธิภาพ เป็นระดับความเชื่อของแต่ละบุคคล ว่าการใช้เทคโนโลยีจะทำให้งานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ประกอบไปด้วยปัจจัยที่ได้จากการพัฒนาและรวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ 5 ปัจจัย ดังนี้

1.1) ระดับความเชื่อในด้านประโยชน์ของผู้ที่ใช้งานว่า การใช้เทคโนโลยีช่วยทำให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นดีขึ้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ TAM Model

1.2) ผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ ทำให้ผลงานดูเป็นสากล และทำให้ได้รับสิ่งที่ดีกว่าคนอื่น ตัวอย่างเช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ MM Model

1.3) ความสามารถของเทคโนโลยีที่จะช่วยทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคนได้ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ MPCU Model

1.4) ระดับของการใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้เข้าใจว่าเป็นสิ่งที่ดีกว่าสิ่งที่ผ่านมา ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ IDT Model

1.5) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแบ่งได้เป็น ความคาดหวังจากการปฏิบัติงานและความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ SCT Model

2) ความคาดหวังในด้านความพยายามของผู้ใช้เทคโนโลยี คือ ระดับความยากง่ายในการใช้เทคโนโลยีมี 3 ปัจจัย ดังนี้

2.1) ระดับความเชื่อของแต่ละบุคคล ว่าการใช้เทคโนโลยีไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามสูงในการทำงานมาก ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ TAM Model

2.2) ระดับของการเข้าใจในความยากที่จะเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ MPCU Model

2.3) ระดับของการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลเข้าใจว่ายากต่อการใช้งาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ IDT Model

3) อิทธิพลทางสังคม คือ ระดับความเข้าใจของแต่ละคนในเรื่องของความสำคัญที่เชื่อว่าควรใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน กำหนดได้ 3 ปัจจัยดังนี้

3.1) ความเข้าใจของแต่ละบุคคลกับพฤติกรรมการแสดงออกผู้ที่มียุทธพลต่อตนเอง ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ TRA Model

3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมและข้อตกลงระหว่างบุคคลด้วยกันที่อยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ MPCU Model

3.3) ระดับขั้นตอนของการใช้เทคโนโลยี ที่ทำให้เข้าใจว่าช่วยสร้างภาพลักษณ์หรือสถานะทางสังคม ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ IDT Model

4) สิ่งอำนวยความสะดวกในระบบเทคโนโลยี คือ ระดับความเชื่อแต่ละคน ว่าองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนต่อการใช้ระบบ มี 3 ปัจจัย ดังนี้

4.1) ความเข้าใจในการรับรู้ระบบของเทคโนโลยีทั้งภายใน คือ ผู้ใช้ระบบ ในด้านความรู้ความสามารถของผู้ใช้งาน และภายนอก คือ สิ่งทีอำนวยความสะดวกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นคู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีอยู่ในองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ IPB Model

4.2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการสร้างความง่ายสำหรับการทำงาน รวมไปถึงการจัดเตรียมระบบเทคโนโลยีในการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ของคอมพิวเตอร์ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ MPCU Model

4.3) ลำดับการเข้าใจของระบบว่ามีความชัดเจน ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นการแก้ไขปรับปรุงที่มีศักยภาพ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ IDT Model

นอกจากนี้พบอีก 3 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี คือ

1) ทศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี คือ ปฏิกริยาการตอบสนองของผู้ใช้เทคโนโลยี มีโครงสร้างที่ใช้พัฒนา ดังนี้ (1) ทศนคติที่มีต่อพฤติกรรม ของทฤษฎี TRA Model (2) การจูงใจจากภายใน ของทฤษฎี MM Model (3) ผลกระทบจากการใช้งาน ของทฤษฎี MPCU Model (4) ผลที่เกิดขึ้น ของทฤษฎี SCT Model

2) ความเชื่อมั่นของผู้ใช้เทคโนโลยี คือ การพิจารณาถึงความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานให้สำเร็จ โดยพัฒนามาจากทฤษฎีของ SCT Model

3) ความกังวลของผู้ใช้เทคโนโลยี คือ การพิจารณาถึงความรู้สึกของผู้ใช้เทคโนโลยีที่ได้ตอบสนองเมื่อมีการใช้งาน โดยพัฒนามาจากทฤษฎีของ SCT Model

และยังพบอีกว่า พฤติกรรมความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ซึ่งพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ได้พัฒนามาจากทฤษฎี TAM ที่ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แผนสำหรับการใช้งาน และการใช้งานจริง หมายถึง การวัดการทำงานอย่างละเอียดในการใช้เทคโนโลยี

การวัดความคาดหวังด้านประสิทธิภาพและอิทธิพลทางสังคม มีตัวแปรที่สำคัญต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีและการยอมรับอยู่ 4 ตัวแปร คือ อายุ เพศ ประสบการณ์และการทดลองใช้ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรสำคัญต่อพฤติกรรมการยอมรับอยู่ 2 ตัวแปร คือ อายุ และประสบการณ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของการยอมรับเทคโนโลยี

Venkatesh และ Davis (2000) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี 2 (TAM 2) ได้พัฒนาตัวแปรภายนอกและปัจจัยที่เกิดก่อนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์จากเทคโนโลยี และง่ายต่อการใช้นี้เนื่องจากมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และจากการวิจัยพบว่ากระบวนการของอิทธิพลจากสังคม ได้แก่ บรรทัดฐานสังคม ความสมัครใจ ภาพลักษณ์ ตลอดจนทั้งกระบวนการใช้ปัญญา คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณภาพของผลงาน ผลลัพธ์ที่ทำให้เห็นก่อน และการรับรู้ว่าเป็นระบบที่ใช้งานง่าย ต่างเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้ TAM 2 เสนอแนวความคิดใหม่ว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคล เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความตั้งใจในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่เกิดก่อนได้แก่ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณภาพของผลงาน และผลลัพธ์ที่ทำให้เห็นก่อนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีในด้านบวก

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรม มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ตามทัศนคติ ดังนี้

จันทรเพ็ญ ชัยพรสุไพศาล (2556) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยการเสริมแรงเป็นสิ่งจูงใจและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเสริมแรงในด้านบวก เพื่อเป็นการให้รางวัล หรือการเสริมแรงในด้านลบ เป็นการลงโทษเมื่อทำผิด เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานตามความเหมาะสม และวางแผนเป้าหมายที่ถูกต้องและส่วนคล้อยกับกลุ่มคนส่วนมาก เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รูปแบบบริหารใหม่ ๆ มาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ตะวัน สาดแสง (2548) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ การแสดงออกของคน ไม่ว่าจะเป็นทางใดทางหนึ่งที่มีต่อเหตุการณ์ในที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นพฤติกรรมในด้านบวกก็จะเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมในด้านลบก็จะเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ต้องการ

วรลักษณ์ แสงพงษ์นภา (2556) ได้ศึกษาวิจัย ทัศนคติของแต่ละบุคคลในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารควรที่จะมีแนวทางในการลดทัศนคติด้านลบของพนักงาน และสร้างทัศนคติในด้านบวกให้กับพนักงาน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกระบวนการทำงานควรแจ้งให้พนักงานรับรู้อย่างทั่วถึง

Albanese (1981 อ้างใน ชาญณรงค์ ศิริสุขโกศา, 2558) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะมีผลต่องานที่เขาได้รับมอบหมาย และรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อคนในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการอบรมเพื่อการทำงาน

Baruch (1968) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สิ่งที่บุคคลได้แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะทำงานสามารถวัดได้ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจจะเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ เช่น การนั่งเฉย ๆ ไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาจากการกระทำ เช่น กลับบ้านก่อนเวลา ขาดงานโดยพลการ และอาจรุนแรงถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในด้านบวกก็เช่น ทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่กำลังปฏิบัติงานไม่ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Cascio (1998) ได้กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดด้วยวุฒิของคนในสังคม คนที่มีอายุแตกต่างกันก็จะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน อายุของคนสามารถนำมาทำนายพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ได้

Katz และ Kahn (1966) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมการทำงานมี 3 แบบที่องค์กรต้องการจากพนักงานในองค์กร

แบบที่ 1 องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ นอกจากการสรรหาแต่งตั้งพนักงานแล้ว องค์กรต้องสามารถรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการให้รางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและความต้องการของพนักงานแต่ละคนด้วย

แบบที่ 2 องค์กรต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเชื่อมั่นในหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดด้วยความเต็มใจ และความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง เฉพาะหน้าที่ของตนตามความรับผิดชอบ

แบบที่ 3 พนักงานต้องมีพฤติกรรม ในทางที่สร้างสรรค์เมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือโอกาสพิเศษต่าง ๆ เพราะในบางโอกาสพนักงานต้องมีความสามารถในการตัดสินใจตามหน้าที่ที่ตนเองเห็นว่าสมควรและเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร

Loper (1968) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ การกระทำหรือการแสดงออก ซึ่งคนอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่เห็นก็ตาม เช่น ความรู้สึกในการนึกคิดเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในขณะที่กำลังทำงาน

Wofford (1989) ได้ให้ความหมายว่า ในองค์กรประกอบด้วยพนักงานจำนวนมาก แต่ละคนมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของภูมิหลัง ความถนัด ความสามารถ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ การรับรู้ การเรียนรู้ และการสนใจต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างเหล่านี้ เพื่อใช้ในการบริหารพฤติกรรมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ที่จะส่งผลต่อการทำงานของแต่ละคนและก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรด้วย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยี

แนวคิดและทฤษฎีเทคโนโลยี มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ตามทัศนะคติ ดังนี้

จรรยา วงศ์สายัณห์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง ความพยายามที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิมที่มีอยู่แล้ว หรืออีกอย่างในทางวิทยาศาสตร์ทางด้านพฤติกรรม ได้ศึกษาที่มา ลักษณะ วิธีการ และผลกระทบต่อกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นเทคโนโลยี คือการนำสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้จนได้ผลสำเร็จและถ่ายทอดออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติโดยทั่วไปอย่างธรรมดาสามัญ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2521) ได้ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิม อาจจะมากจากการคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมา หรือแก้ไขของเก่าให้ดีขึ้นและได้นำสิ่งเหล่านี้มาทดลอง และพัฒนาจนสามารถเชื่อถือได้ว่ามีผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้เทคโนโลยีสามารถก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2539 อ้างใน ทศพร พนาเวชกิจกุล, 2555) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีว่า เทคโนโลยี หมายถึง นวัตกรรมที่เกี่ยวกับศิลปะโดยการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

Good (1973 อ้างใน ทศพร พนาเวชกิจกุล, 2555) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีว่า เทคโนโลยีนั้นสามารถจำแนกได้ถึง 5 ความหมาย

- 1) ระบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค
- 2) การนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติ
- 3) การจัดระบบของข้อเท็จจริง และหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ในทางปฏิบัติ และอาจรวมถึงหลักการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลทางการเรียนการสอนด้วย
- 4) ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และวิธีระบบที่ใช้ในอุตสาหกรรมศิลป์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในโรงงานต่าง ๆ
- 5) การนำเอาความรู้ด้านตรรกศาสตร์คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อทำให้เกิดความเจริญทางด้านวัตถุ

Taylor (1988) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการเก็บประมวล ถ่ายทอด และแสดงผลของข้อมูลในรูปของภาพ เสียง ตัวอักษร และตัวเลข ความสามารถในการรับส่งข้อมูลจากแหล่งข่าวสารจำนวนมาก สามารถส่งไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางโดยเทคโนโลยีนั้นจะสามารถพัฒนาระบบข้อมูลในองค์กรได้เป็นอย่างดี

Shumpeter (1934) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารแต่ละองค์กรก็พยายามหาเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสร้างประโยชน์ในทางธุรกิจให้กับองค์กรของตนเอง โดยเฉพาะถ้าหากเทคโนโลยีนั้นสามารถทำให้องค์กรทำกำไรและเป็นผู้ผูกขาดในตลาดได้ ก็จะทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ก็ยังมีผู้บริหารบางกลุ่มที่พยายามจะลอกเลียนแบบเทคโนโลยีหรือดัดแปลงเพื่อพัฒนาต่อยอดก็จะทำให้เกิดเทคโนโลยีใหม่ขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน และก็จะเกิดเป็นวงจรแบบนี้เรื่อยไป จนกระทั่งถึงจุดที่คู่แข่งหมดความสามารถที่จะผูกขาดในตลาด และจุดนี้สิ่งต่าง ๆ ก็จะวนกลับมาเป็นวัฏจักร เพื่อหนีการลอกเลียนแบบ จะทำให้เกิดการแข่งขันใหม่ ๆ จากการคิดค้นเทคโนโลยีต่าง ๆ Schumpeter จึงเรียกว่าเป็น การทำลายที่สร้างสรรค์ เพราะเมื่อมีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทำลายสิ่งเดิมที่มีอยู่ โดยทั้งหมดที่กล่าวมามีเป้าหมายเพื่อสร้างกำไรให้เพิ่มขึ้นกับองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยกลยุทธ์เทคโนโลยี

สามารถแบ่งประเภทของเทคโนโลยีได้ 4 ประเภท

- 1) การเปลี่ยนแปลงสินค้าหรือบริการขององค์กร เช่น ทำให้โทรศัพท์มือถือมีความสามารถมากกว่าการโทรศัพท์ สามารถถ่ายรูป หรือเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เป็นต้น

2) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต เช่น การเพิ่มความสามารถให้ผลิตสินค้าหรือทำให้การบริการดีขึ้น หรือการย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่น เป็นต้น

3) การเปลี่ยนตำแหน่งสินค้าหรือบริการให้ผู้บริโภคใหม่ เช่น จากสินค้าที่เคยถูกมองในตำแหน่ง Global แต่ถูกเปลี่ยนให้ไปอยู่ในตำแหน่ง Lifestyles เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4) การปรับเปลี่ยนทัศนคติองค์กร เช่น ในสมัยก่อนการผลิตรถยนต์ต้องมีความประณีตละเอียด ทำให้มีราคาแพง คนที่จะสามารถซื้อได้ต้องเป็นบุคคลมีฐานะร่ำรวยเท่านั้น ต่อมาจึงได้มีการผลิตรถยนต์ออกมาเป็นจำนวนมาก ในราคาที่เหมาะสม แต่ยังควบคุมคุณภาพรถให้มีสมรรถนะที่ดี เป็นต้น

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผล มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ตามทัศนคติ ดังนี้

คมกริช ลิ้มเรืองวิมลกุล (2547 อ้างใน ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตหรือการดำเนินงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การที่เราพิจารณาว่าการดำเนินงานที่จัดขึ้นนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยประการใด โดยที่เราจะนำผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่เรากำหนดไว้ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าการดำเนินงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่

ดุสิต ทองสาย (2541 อ้างใน พระมหาเดชนันท์ สิทธาภิภู, 2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด เพราะในแต่ละกิจกรรมจะมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยกำหนดเป้าหมายไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2554) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น องค์กรสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

พระมหาเดชนันท์ สิทธาภิภู (2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550 อ้างใน ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของ

องค์กรที่ได้คาดหวังไว้ โดยนำมาศึกษาแล้วพบว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น เราได้คิดวางแผนไว้ และสามารถทำได้ตามที่วางแผนไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1988) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า การกระทำหรือความพยายามที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลบางสิ่งบางอย่าง การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับครบถ้วนตรงตามความต้องการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ประสิทธิผลแบ่งได้ 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิผลระดับบุคคล คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการทำงาน หรือทำกิจกรรม แล้วประสบความสำเร็จเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิได้กำหนดเป้าหมายไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ถูกต้องชัดเจน ตรงกับความคาดหวัง ความต้องการของผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน และได้ นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ประสิทธิผลระดับองค์กร ประกอบด้วย

2.1) การผลิต คือ องค์กรมีความสามารถในการดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งใน ด้านของปริมาณและคุณภาพได้ตรงตามความต้องการขององค์กร

2.2) ประสิทธิภาพ คือ องค์กรมีการจัดสรรอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ กับผลผลิต ได้อย่างมีความเหมาะสมและคุ้มค่า

2.3) ความพึงพอใจ คือ การที่ผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จตรงตามความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

2.4) การปรับเปลี่ยน คือ องค์กรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

2.5) การพัฒนา คือ การที่องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพ และความสามารถของ องค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ดังนั้น ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมาย ครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นทั้งผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ผลดีทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ และครอบคลุมไปถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และ ใช้ทรัพยากรได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

Reddin (1971 อ้างใน กัลยรัตน์ วงศ์มาลสิทธิ์, 2556) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผล ว่า ชอบเขตในการทำงานตามแผน ทำให้เกิดผลงานตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเพื่อการศึกษาเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีเอกสารเกี่ยวข้องของ

กรณีการ โพธิ์ลังกา (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจโตเกียว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุงานในตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคล สถานภาพสมรส และด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกัน การใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นสังคมจะแข่งขัน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นความสำเร็จ และมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรและการจงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้และด้านอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อิทธิพลของพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร อิทธิพลการจงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ได้พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรในด้านการสื่อสารแบบแนวนอน ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร การจงใจในการทำงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร

กุลปรียา นกดี (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี GPS Tracking ของบริษัท พี.ที. ทรานส์ เอ็กสเพรส จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี GPS Tracking ของบริษัท พี.ที. ทรานส์ เอ็กสเพรส

จำกัด มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี GPS Tracking ได้แก่ การรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน และคุณภาพการให้บริการด้านการเข้าถึงการให้บริการ ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยี คุณภาพการให้บริการในด้านการตอบสนองความต้องการ ความน่าเชื่อถือ ความปลอดภัย และทัศนคติต่อเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี GPS Tracking ของบริษัท พี.ที. ทรานส์ เอ็กสเพรส จำกัด

ชาญณรงค์ ศิริสุขโกคา (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อิทธิพลของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ภาณุพงศ์ เสกทวีลาภ (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมการใช้ Cloud Storage ในระดับ SaaS ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการตลาด ส่งผลต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมการใช้งาน Cloud Storage ในระดับ SaaS ส่วนปัจจัยด้านสมรรถภาพทางคอมพิวเตอร์ ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมการใช้ Cloud Storage ในระดับ SaaS

อำนาจ ศรีสมสุข (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดและลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสปา เพื่อสุขภาพของผู้ให้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสปาเพื่อสุขภาพ ในขณะที่สถานภาพและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับประเภทของบริการสปาเพื่อสุขภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าใช้จ่ายในการใช้สปาต่อครั้งและต่อเดือนพนักงานที่ให้บริการ สิ่งที่น่าเสนอทางกายภาพ และรูปแบบการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ส่วนการใช้บริการสปาเฉลี่ยต่อเดือนช่วงวันและเวลา บุคคลที่มีส่วนในการแนะนำการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

เอกพงศ์ มุสิกะเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับนวัตกรรม คือ การที่ผู้รับสารนำนวัตกรรม เทคโนโลยี หรือสารที่ได้รับจากการถ่ายทอดไปพิจารณา และตัดสินใจปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนวัตกรรม เทคโนโลยีหรือสารนั้น การที่การถ่ายทอดเทคโนโลยีจะได้ผลดีมากน้อยหรือไม่ ได้ผลดีก็ต้องขึ้นกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายประการที่ส่งผลต่อระดับของการยอมรับนวัตกรรมด้วย กล่าวคือในเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเดียวกันที่ผู้รับหรือ

บุคคลเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดพร้อม ๆ กันอย่างทั่วถึง ผู้รับแต่ละรายกลับมีอัตราการยอมรับ ที่ช้าหรือเร็วไม่เท่ากัน และจากอัตราการยอมรับของผู้รับนวัตกรรมที่ไม่เท่ากันนี้ ทำให้สามารถแยกผู้รับนวัตกรรมออกเป็นกลุ่มตามอัตราของการยอมรับนวัตกรรมได้ดังนี้

1) กลุ่มผู้รับเร็ว (Innovators) มีจำนวนร้อยละ 2.5 มีความพร้อมทางเศรษฐกิจในการเสี่ยงกล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความล้มเหลว แต่ไม่ถือเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้รับนวัตกรรมในกลุ่มอื่น ๆ ที่รับช้ากว่าได้

2) กลุ่มผู้รับที่พิจารณาการรับให้รอบคอบ (Early Adopters) มีจำนวนร้อยละ 13.5 เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในสังคม มีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการตัดสินใจ ประสบผลสำเร็จในอาชีพ มีฐานะทางสังคมที่ดี เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ ในการทำงานถ่ายทอดเทคโนโลยี อาจใช้ประโยชน์จากผู้รับนวัตกรรมในกลุ่มนี้โดยขอความร่วมมือให้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับนวัตกรรมในกลุ่มอื่น ๆ ได้

3) กลุ่มผู้รับที่ยอมรับตามผู้อื่นที่ค่อนข้างเร็ว (Early Majority) มีจำนวนร้อยละ 34.0 เป็นกลุ่มใหญ่ของผู้ยอมรับที่ต้องอาศัยการดูอย่างผู้อื่นที่ประสบผลสำเร็จก่อน เพื่อให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น แล้วจึงตัดสินใจ

4) กลุ่มผู้รับที่ยอมรับตามผู้อื่นที่ค่อนข้างช้า (Late Majority) มีจำนวนร้อยละ 34.0 เป็นกลุ่มผู้รับกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะที่ขาดความมั่นใจ ในการตัดสินใจ

5) กลุ่มผู้รับที่รับช้า (Laggards) มีจำนวนร้อยละ 16.0 มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมไม่ค่อยดี ยึดถือความเชื่อ และค่านิยมเดิมอย่างเหนียวแน่น มีความลังเลสงสัยในสิ่งแปลกใหม่ มีความเป็นอนุรักษ์นิยมสูง

การแบ่งกลุ่มตามลักษณะ และพฤติกรรมของผู้รับตามทฤษฎีนี้ก็ช่วยให้สามารถอธิบายความแตกต่างของอัตราในการยอมรับนวัตกรรมของกลุ่มบุคคลเป้าหมายของการถ่ายทอดเทคโนโลยี และช่วยให้สามารถเตรียมการในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับลักษณะและพฤติกรรมของผู้รับในกลุ่มต่าง ๆ ได้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี และระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 2) อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 3) ระดับการศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 5) อายุการทำงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 6) ประสบการณ์ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 7) จำนวนครั้งเข้าฝึกอบรม | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |
| 8) ระยะเวลา | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale) |

3.1.1.2 การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย

1.00 – 1.80 น้อยที่สุด

3.1.1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คได้เท่ากับ 0.946 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 306 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างในเดือนตุลาคม โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งพนักงานที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชน มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน และระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1) สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

2) สมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลวิจัยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาค่าความแตกต่างแบบ t-Test ในกรณีของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาค่าความแตกต่างแบบ F-Test หรือเรียกอีกอย่างว่า การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	22.55
หญิง	237	77.45
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 77.45 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.55

4.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
21 – 25	153	50.00
26 – 30	66	21.57
31 – 35	27	8.82
36 – 40	12	3.92
41 ปีขึ้นไป	48	15.68
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 21 – 25 ปีมากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ

15.68 อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 และอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92

4.1.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	7.84
ปริญญาตรี	249	81.37
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	33	10.78
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 81.37 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78

4.1.4 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่

4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	36	11.76
15,000 – 25,000 บาท	183	59.80

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
25,001 – 35,000 บาท	24	7.84
35,001 – 45,000 บาท	18	5.88
45,001 บาทขึ้นไป	45	14.70
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด คือ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

4.1.5 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน
อายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	63	20.59
ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	171	55.88
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	15	4.90
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	57	18.62
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุการทำงานมากที่สุดคือ ตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 รองลงมาคือ อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 อายุการทำงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62 และอายุการทำงานน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

4.1.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	15	4.90
น้อยกว่า 1 ปี	36	11.76
ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	180	58.82
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	45	14.70
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	30	9.80
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากที่สุดคือ ตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานน้อยที่สุด คือ ไม่มีประสบการณ์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

4.1.7 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	90	29.41
ตั้งแต่ 1 – 2 ครั้ง	141	46.08
ตั้งแต่ 3 – 4 ครั้ง	33	10.78
ตั้งแต่ 5 – 6 ครั้ง	18	5.88
มากกว่า 6 ครั้งขึ้นไป	24	7.84
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากที่สุดคือ ตั้งแต่ 1 – 2 ครั้ง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.08 รองลงมาคือ จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ตั้งแต่ 3 – 4 ครั้ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากกว่า 6 ครั้งขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 5 – 6 ครั้ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

4.1.8 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน
ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	21	6.86
ตั้งแต่ 1 – 4 ชั่วโมง	111	36.27
ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมง	120	39.22
มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป	54	17.65
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันมากที่สุดคือ ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงมาคือระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ตั้งแต่ 1 – 4 ชั่วโมง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.27 ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันคือ มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86

4.1.9 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยีปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยลดความซับซ้อนของงานได้	4.22	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
2. การใช้เทคโนโลยีช่วยให้งานมีความเป็นสากลมากขึ้น	4.26	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. มีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีความสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี	3.85	0.92	เห็นด้วยมาก
5. เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน	3.37	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
6. เทคโนโลยีถ้าไม่ซับซ้อนจนเกินไป จะนำมาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.30	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
7. สามารถนำเทคโนโลยีมาทดลองใช้ในงานจริงและปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้เพิ่มขึ้น	4.14	0.69	เห็นด้วยมาก
8. เทคโนโลยีสามารถพัฒนาปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการใช้งานอย่างสูงสุด	4.35	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด
9. เทคโนโลยีสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	4.42	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
10. เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพความสามารถ	4.25	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.14	0.75	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) เทคโนโลยีสามารถพัฒนาปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการใช้งานอย่างสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$) เทคโนโลยีถ้าไม่ซับซ้อนจนเกินไป จะนำมาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) การใช้เทคโนโลยีช่วยให้งานมีความเป็นสากลมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$) เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) มีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยลดความซับซ้อนของงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) และมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีมาทดลองใช้ในงานจริงและปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$) และ มีความสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ($\bar{X} = 3.37$)

4.1.10 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยจัดเก็บเอกสาร และข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.18	0.76	เห็นด้วยมาก
2. ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หรือประชุมทางไกลได้เป็นอย่างดี	4.38	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
3. เทคโนโลยีมีความปลอดภัยในการใช้งาน	3.31	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
4. เทคโนโลยีมีการจัดทำระบบสำรองข้อมูลอย่างสมบูรณ์	3.75	3.81	เห็นด้วยมาก
5. ใช้เทคโนโลยีเพื่อหาข้อมูลสำหรับการทำงาน	4.45	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
6. ใช้เทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	4.49	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด
7. ใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	3.98	0.74	เห็นด้วยมาก
8. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างสะดวก	4.44	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
9. ใช้เทคโนโลยีในการนำมาประยุกต์กับงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง	4.16	0.64	เห็นด้วยมาก
10. ใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบระยะเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน	3.99	0.80	เห็นด้วยมาก
รวม	4.57	1.02	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.57)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.49) ใช้เทคโนโลยีเพื่อหาข้อมูลสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.45) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.44) และใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หรือประชุมทางไกลได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.38)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ที่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยจัดเก็บเอกสาร และข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.18) ใช้เทคโนโลยีในการนำมาประยุกต์กับงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.16) ใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบระยะเวลาเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.99) ใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.98) และเทคโนโลยีมีการจัดทำระบบสำรองข้อมูลอย่างสมบูรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.75)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ เทคโนโลยีมีความปลอดภัยในการใช้งาน ($\bar{X}$ = 3.31)

4.1.11 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.13	0.64	เห็นด้วยมาก
2. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ	4.00	0.64	เห็นด้วยมาก
3. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความชำนาญการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ	4.06	0.61	เห็นด้วยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ): ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	4.08	0.76	เห็นด้วยมาก
5. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่องานของท่านอยู่เสมอ	4.05	0.73	เห็นด้วยมาก
6. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทำให้ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอเมื่อใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน	3.86	0.90	เห็นด้วยมาก
7. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเมื่อเกิดปัญหาในการใช้เทคโนโลยี ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.78	0.78	เห็นด้วยมาก
8. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้	3.97	0.79	เห็นด้วยมาก
9. ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและตามเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้	3.89	0.84	เห็นด้วยมาก
รวม	3.98	0.74	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่ ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความชำนาญการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่องานของท่านอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยมี

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและตามเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.89$) ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทำให้ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ เมื่อใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$) และประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเมื่อเกิดปัญหาในการใช้เทคโนโลยี ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$)

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง T-Test (Independent – Samples (t-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และ F-Test (One-Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.0483	.55408	3.9606	.51926	1.216	.225

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	10.049	2.512		
					10.100	0.000***
	ภายในกลุ่ม	301	74.870	0.249		
	รวม	305	84.919			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.0392	4.1515	3.7778	4.1667	3.6250
21 – 25 ปี	4.0392	-	.674	.180	.948	.000***
26 – 30 ปี	4.1515	-	-	.031*	1.00	.000***
31 – 35 ปี	3.7778	-	-	-	.285	.805
36 – 40 ปี	4.1667	-	-	-	-	.025*
41 ปีขึ้นไป	3.6250	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ 21 – 25 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป 2) กลุ่มอายุ 26 – 30 ปี กับ กลุ่มอายุ 31 – 35 ปี 3) กลุ่มอายุ 26 – 30 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป และ 4) กลุ่มอายุ 36 – 40 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป

4.2.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.721	0.361		
					1.298	0.275
	ภายในกลุ่ม	303	84.198	0.278		
	รวม	305	84.919			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.982	0.746		
					2.739	0.029*
	ภายในกลุ่ม	301	81.937	0.272		
	รวม	305	84.919			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
		3.8056	3.8593	3.8889	3.9583	4.0565
ต่ำกว่า 15,000	3.8056	-	.009*	.267	.580	.646
15,000 – 25,000	3.8593	-	-	.387	.195	.024*
25,001 – 35,000	3.8889	-	-	-	.670	.453
35,001 – 45,000	3.9583	-	-	-	-	.839
45,001 บาทขึ้นไป	4.0565	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท 2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

4.2.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.460	3.153		
					12.620	0.000***
	ภายในกลุ่ม	302	75.459	0.250		
	รวม	305	84.919			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10ปี	มากกว่า 11 ปี
		4.1481	4.0351	4.0000	3.6257
ต่ำกว่า 1 ปี	4.1481	-	.503	.786	.000***
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.0351	-	-	.995	.000***
ตั้งแต่ 6-10ปี	4.0000	-	-	-	.086
มากกว่า 11 ปี	3.6257	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ อายุการทำงานมากกว่า 11 ปี 2) อายุการทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี กับ อายุการทำงานมากกว่า 11 ปี

4.2.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้
เทคโนโลยีในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.126	1.531		
					5.850	.000***
	ภายในกลุ่ม	301	78.794	0.262		
	รวม	305	84.919			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูล
ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
เป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{x}$	ไม่มี ประสบการณ์	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	มากกว่า 11 ปีขึ้นไป
		3.4444	4.0000	4.0593	3.9111	3.8556
ไม่มีประสบการณ์	3.4444	-	.015*	.001*	.055	.171
น้อยกว่า 1 ปี	4.0000	-	-	.982	.962	.860
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.0593	-	-	-	.556	.398
ตั้งแต่ 6-10 ปี	3.9111	-	-	-	-	.995
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	3.8556	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ไม่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน กับ ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี 2) ไม่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน กับ ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี

4.2.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.206	.302		
					1.084	.364
	ภายในกลุ่ม	301	83.713	.278		
	รวม	305	84.919			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน

ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.291	4.430		
					18.680	.000***
	ภายในกลุ่ม	302	71.628	.237		
	รวม	305	84.919			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันเป็นรายคู่

ลักษณะการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	ตั้งแต่ 1-4 ชั่วโมง	ตั้งแต่ 5-8 ชั่วโมง	มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป
		3.9048	3.7357	4.0778	4.2963
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	3.9048	-	.547	.522	.022*
ตั้งแต่ 1-4 ชั่วโมง	3.7357	-	-	.000***	.000***
ตั้งแต่ 5-8 ชั่วโมง	4.778	-	-	-	.060
มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป	4.2963	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันเป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันที่มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) น้อยกว่า 1 ชั่วโมง กับ มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป 2) ตั้งแต่ 1 – 4 ชั่วโมง กับ ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมง 3) ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมง กับ มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยี กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

การยอมรับเทคโนโลยี	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. การยอมรับเทคโนโลยี	.583	12.508	.000***

$R^2 = 0.340$, $F\text{-Value} = 156.452$, $n = 306$, $P\text{-Value} \leq$

จากตารางที่ 4.25 พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี	.661	15.368	.000***

$R^2 = 0.437$, F-Value = 236.163, n = 306, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 26 พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 พนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.45 และส่วนน้อยที่สุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.55

5.1.1.2 อายุของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุด อายุ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ อายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.57 อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.68 อายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.82 และส่วนอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.92

5.1.1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.37 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.84 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.78

5.1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.76 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.84 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด คือ 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.70

5.1.1.5 อายุการทำงานของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีอายุการทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.88 รองลงมาคือ อายุการทำงาน ต่ำกว่า

1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.59 อายุการทำงานมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.62 และอายุการทำงานน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.90

5.1.1.6 ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.82 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ตั้งแต่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.76 ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานน้อยที่สุด คือ ไม่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 4.90

5.1.1.7 จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 1 – 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.08 รองลงมาคือ จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 29.41 จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ตั้งแต่ 3 – 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10.78 จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากกว่า 6 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.84 และจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 5 – 6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.88

5.1.1.8 ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันของพนักงานที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงมาคือระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ตั้งแต่ 1 – 4 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 36.27 ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน คือ มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.65 และระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวันน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 6.86

5.1.1.9 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านการยอมรับการใช้เทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

5.1.1.10 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

5.1.1.11 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านประสิทธิผลการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีการทำงาน จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: การยอมรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างกันของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีการทำงาน จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีการทำงาน และระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน ส่วนกลุ่มที่ไม่มีความแตกต่างกัน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ยังพบอีกว่าได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านรายได้ และด้านอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และด้านที่ขัดแย้งกับงานวิจัย ได้แก่ ด้านเพศ และด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Roger (1978) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการยอมรับเทคโนโลยีคือ พฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับนำไปทำตาม สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้น ขั้นที่ 1 การรับรู้ เป็นขั้นแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่เพราะ ยังไม่รู้ลึกเกี่ยวกับข้อมูล เนื้อหา หรือประโยชน์ของเทคโนโลยี ทำให้เกิดความอยากรู้ต่อ ขั้นที่ 2 สนใจ เป็นขั้นที่เริ่มจะมีความสนใจหารายละเอียดเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพิ่มเติม ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม หรือภูมิหลังของแต่ละคน ขั้นที่ 3 ประเมินค่า เป็นขั้นที่ไตร่ตรองถึงประโยชน์จากการที่ได้ลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ว่าเมื่อนำมาใช้แล้วจะมีประโยชน์หรือไม่ โดยบุคคลนั้นมักจะคิดว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นการเสี่ยงทำให้ไม่แน่ใจถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ ใน

ขั้นนี้จึงมีการสร้างแรงเสริม เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความแน่ใจมากยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ดี และถูกต้องต่อเทคโนโลยีที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ ขั้นที่ 4 ทดลอง เป็นขั้นที่ได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กับสถานการณ์ที่ตนเองต้องเจอ เป็นเหมือนการทดลองบางส่วน เพื่อที่จะดูว่าผลลัพธ์และประโยชน์ที่จะได้รับจริงอย่างที่คิดไว้ในขั้นประเมินหรือไม่ ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับในขั้นต่อไป และขั้นที่ 5 ยอมรับเป็นขั้นที่บุคคลรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติในงานของตนเองจริง ๆ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติแล้ว เห็นถึงประโยชน์ จึงเกิดการยอมรับเทคโนโลยีเหล่านั้น ยังพบอีกว่าได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Venkatesh และ Davis (2000) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี 2 (TAM 2) ได้พัฒนาตัวแปรภายนอกและปัจจัยที่เกิดก่อนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์จากเทคโนโลยี และง่ายต่อการใช้นี้เนื่องจากมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และจากการวิจัยพบว่ากระบวนการของอิทธิพลจากสังคม ได้แก่ บรรทัดฐานสังคม ความสนใจ ภาพลักษณ์ ตลอดจนทั้งกระบวนการใช้ปัญญา คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับงาน คุณภาพของผลงาน ผลลัพธ์ที่ทำให้เห็นก่อน และการรับรู้ว่าเป็นระบบที่ใช้งานง่าย ต่างเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้ TAM 2 เสนอแนวความคิดใหม่ว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคล เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความตั้งใจในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามีประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่เกิดก่อนได้แก่ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับงาน คุณภาพของผลงาน และผลลัพธ์ที่ทำให้เห็นก่อนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีในด้านบวก ยังพบอีกว่าได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลปรียา นกดี (2558) พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี เพราะ รู้ถึงความสะดวกในการใช้เทคโนโลยี มีผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี ส่วนการรับรู้ถึงควมมีประโยชน์ของเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีความน่าเชื่อถือ มีความปลอดภัยไม่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Albanese (1981 อ้างใน ชาญณรงค์ ศิริสุขโกคา, 2557) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะมีผลต่องานที่เขาได้รับมอบหมาย และรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อคนในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการอบรมเพื่อการทำงาน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารา กิตติเมธิกุล (2557) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปตามเหตุผล หรือเกิดโดยสัญชาตญาณอันเนื่องมาจากข้อมูลข่าวสาร หรือกระบวนการความเชื่อที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภายใต้การตัดสินใจ และขัดแย้งกับ

แนวความคิดวิจัยของ อำนาจ ศรีสมสุข (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดและ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสปา เพื่อสุขภาพของผู้ให้บริการในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การใช้บริการสปาเพื่อสุขภาพเฉลี่ยต่อเดือนช่วงวันและเวลา บุคคลที่มีส่วนในการแนะนำการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5.3.1.1 ผู้บริหารควรมีนโยบาย ฝึกอบรมพนักงานอยู่เสมอเพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเท่าทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 การยอมรับการใช้เทคโนโลยีของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเห็นว่าเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ควรสนับสนุนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ที่มีขีดความสามารถที่เหมาะสมกับการพัฒนาเทคโนโลยี และควรมีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีให้เพียงพอกับความต้องการใช้ของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับรู้ ทดลองใช้โปรแกรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ แล้วได้รับรู้เกี่ยวกับการใช้งานว่าใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน ก็จะเกิดการยอมรับในเทคโนโลยี และทำให้การทำงานเสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

5.3.1.3 ผู้บริหารควรมีหน่วยงานในองค์กรที่คอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ให้มีความปลอดภัย มีการสำรองข้อมูลอย่างสมบูรณ์ มีความราบรื่นในการติดต่อสื่อสารทางไกล หรือส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วไม่ติดขัด ก็จะทำงานพนักงานมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่มากขึ้นเพราะพนักงานก็จะรับรู้ได้ว่าเทคโนโลยีไม่ได้ทำให้การทำงานช้าลง แต่กลับช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา

5.3.1.4 ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดให้มีกิจกรรม พบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน และความเข้าใจระหว่างกัน ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น เพราะการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพอันดี สิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ คือ เพื่อนร่วมงานเพราะความสามารถส่วนตัวเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ แต่การทำงานจะ

สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่จะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้งานออกมาเป็นไปตามกฎระเบียบและตามเกณฑ์ที่องค์กรได้วางไว้

5.3.2 เสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของแต่ละช่วงวัยว่ามีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาวะการแข่งขันในธุรกิจมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ศึกษาพนักงานระดับสูง หรือผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานและการจูงใจพนักงาน ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารองค์กร และควรวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกันไปในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงาน

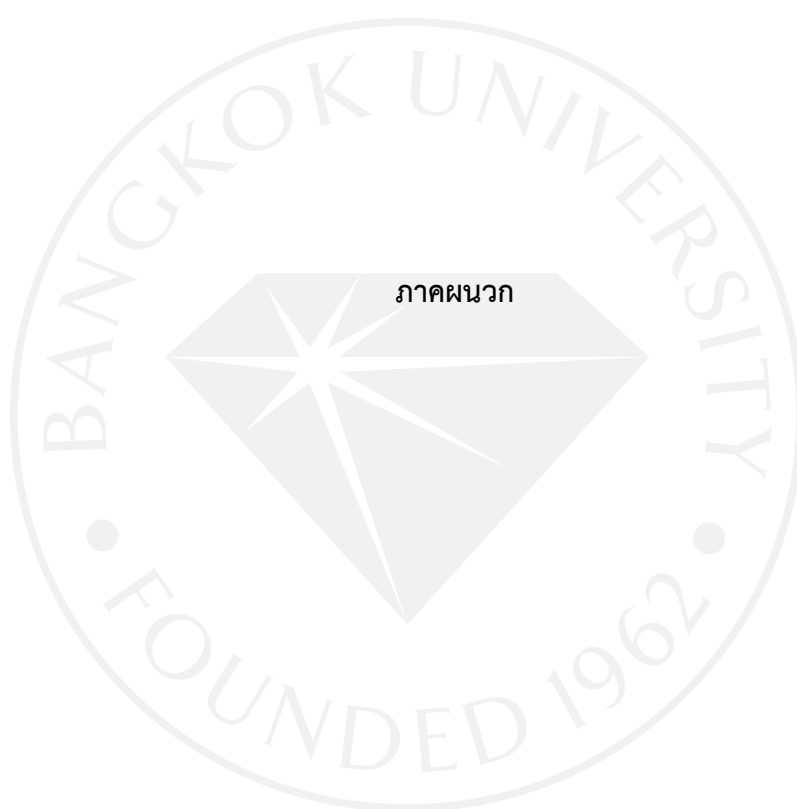
การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อาจทำให้ผลการศึกษาคคลเคลื่อนได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างตอบไม่ตรงความเป็นจริง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการอื่นผสมผสานไปด้วย เช่น การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนแม่นยำมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร และการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลปรียา นกดี. (2558). การยอมรับเทคโนโลยี GPS Tracking ของบริษัท พี.ที. ทรานส์ เอ็กซ์เพรส จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการทำงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จรรุญ วงศ์สายัณห์. (2550). แนวคิดทฤษฎีนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้. สืบค้นจาก <https://phatchareemed.wordpress.com/2013/11/17/แนวคิด-ทฤษฎี-นวัตกรรมทาง/>.
- จันทร์เพ็ญ ชัยพรสุไพศาล. (2556). ปัจจัยเสริมแรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรีพร กาญจนการุณ และวาสนา วงค์ฉายา. (2553, มีนาคม). การยอมรับนวัตกรรมและ เทคโนโลยีการเกษตรของชุมชนบ้านยอแมละ. วารสารวิชาการและวิจัย, 4. สืบค้นจาก http://journal.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2015/11/RMUPT_9.pdf.
- ชาญณรงค์ ศิริสุขโกคา. (2558). การศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นใน ความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2521). แนวคิดทฤษฎีนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้. สืบค้นจาก <https://phatchareemed.wordpress.com/2013/11/17/แนวคิด-ทฤษฎี-นวัตกรรมทาง/>.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). สร้างคน สร้างองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ทศพร พนาเวชกิจกุล. (2555). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ค่านิยม และเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนโทรศัพท์มือถือของวัยรุ่นที่สยาม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2554). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นวรรตน์ มีนุชนารถ. (2555). การยอมรับระบบจัดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของการเคหะแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นารา กิตติเมธิกุล. (2557). ตัวแบบเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการซื้อสินค้าลิขสิทธิ์ ที่มีสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระมหาเตชินท์ สิทธิธาภิญ. (2554). ประสิทธิภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาณุพงศ์ เสกทวิลาภ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมการใช้ Cloud Storage ในระดับ Software-as-a-Service (SaaS) ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรลักษณ์ แสงพงษ์นภา. (2556). ปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารสายงานสนับสนุนธุรกิจสังกัดธนาคารเฉพาะกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีรัตดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบ ในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรัญญ์ เลื่อนวัน. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อำนาจ ศรีสมสุข. (2557). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดและลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสปาเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เอกพงศ์ มุสิกเงาเจริญ. (2554). การแพร่กระจายและการยอมรับนวัตกรรม. สืบค้นจาก http://www.clinictech.most.go.th/online/blog/blog_show1.asp?blog_id=121.

- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Baruch, B. (1968). *New ways in discipline*. New York: Randon House.
- Cascio, W. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life profits* (5th ed.). Boston: Irwin/Mcgraw-Hill.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and end user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(13), 318 – 339.
- Foster, M. (1973). *Tradition societies and technological change*. New York: Harper and Brothers.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organization: Structure process behavior*. Texas: Business.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York: John Willy & Sons.
- Loper, F. M. (1968). *Evaluation of employ performance*. New York: Public Personality Association.
- Reddin, W. J. (1983). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. (1978). *Communication of innovations: Across cultural approach*. New York: The Free Press.
- Shumpeter, J. (1934). *Schumpeter's theory of innovation*. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/553766>.
- Taylor, G. (1988). *Making sense of information technology*. Retrieved from <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=196745>.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A Theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 2(2), 186 – 204.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425 – 478.
- Wofford, J. C. (1989). *Organization behavior*. Boston: Kent.





แบบสอบถาม

เรื่อง ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ
☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ
☐ 1) 21-25 ปี ☐ 2) 26-30 ปี
☐ 3) 31-35 ปี ☐ 4) 36-40 ปี ☐ 5) 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,000- 25,000 บาท
☐ 3) 25,001-35,000 บาท ☐ 4) 35,001-45,000 บาท ☐ 5) 45,001 บาทขึ้นไป
5. อายุการทำงาน
☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) ตั้งแต่ 1 – 5 ปี
☐ 3) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี ☐ 4) มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

- ☐ 1) ไม่มีประสบการณ์ ☐ 2) น้อยกว่า 1 ปี
☐ 3) ตั้งแต่ 1 – 5 ปี ☐ 4) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี ☐ 5) มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

7. จำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

- ☐ 1) ไม่มีเคยได้รับการฝึกอบรม ☐ 2) ตั้งแต่ 1 – 2 ครั้ง
☐ 3) ตั้งแต่ 3 – 4 ครั้ง ☐ 4) ตั้งแต่ 5 – 6 ครั้ง ☐ 5) มากกว่า 6 ครั้งขึ้นไป

8. ระยะเวลาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานในแต่ละวัน

- ☐ 1) น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ☐ 2) ตั้งแต่ 1 – 4 ชั่วโมง
☐ 3) ตั้งแต่ 5 – 8 ชั่วโมง ☐ 4) มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
 น้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด				เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านการยอมรับเทคโนโลยี					
2.1 มีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยลดความซับซ้อนของงานได้	5	4	3	2	1
2.2 การใช้เทคโนโลยีช่วยให้งานมีความเป็นสากลมากขึ้น	5	4	3	2	1
2.3 มีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.4 มีความสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี	5	4	3	2	1
2.5 เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน	5	4	3	2	1
2.6 เทคโนโลยีถ้าไม่ซับซ้อนจนเกินไป จะนำมาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
2.7 สามารถนำเทคโนโลยีมาทดลองใช้ในงานจริงและปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้เพิ่มขึ้น	5	4	3	2	1
2.8 เทคโนโลยีสามารถพัฒนาปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการใช้งานอย่างสูงสุด	5	4	3	2	1

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด				เห็นด้วย น้อยที่สุด
2.9 เทคโนโลยีสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	5	4	3	2	1
2.10 เทคโนโลยีเป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี

คำชี้แจง พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานครมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด				เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี					
3.1 ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยจัดเก็บเอกสาร และข้อมูลต่างๆได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
3.2 ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หรือประชุมทางไกลได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
3.3 เทคโนโลยีมีความปลอดภัยในการใช้งาน	5	4	3	2	1
3.4 เทคโนโลยีมีการจัดทำระบบสำรองข้อมูลอย่างสมบูรณ์	5	4	3	2	1
3.5 ใช้เทคโนโลยีเพื่อหาข้อมูลสำหรับการทำงาน	5	4	3	2	1
3.6 ใช้เทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ	5	4	3	2	1
3.7 ใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	5	4	3	2	1
3.8 ใช้เทคโนโลยีเพื่อการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างสะดวก	5	4	3	2	1
3.9 ใช้เทคโนโลยีในการนำมาประยุกต์กับงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง	5	4	3	2	1
3.10 ใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบระยะเวลาเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด			เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน					
4.1 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1
4.2 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ	5	4	3	2	1
4.3 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความชำนาญการใช้เทคโนโลยีสำหรับงานที่ทำ	5	4	3	2	1
4.4 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว	5	4	3	2	1
4.5 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้เรียนรู้ และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่องานของท่านอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
4.6 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทำให้ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเสมอ เมื่อใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน	5	4	3	2	1
4.7 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเมื่อเกิดปัญหาในการใช้เทคโนโลยี ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
4.8 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้	5	4	3	2	1
4.9 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและตามเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้	5	4	3	2	1

**** ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล เพชรรัตน์ ศิริพัฒนานุรักษ์
อีเมล petcharat.siri@bumail.net
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต
(สาขาภาพยนตร์ เอกบริหารงานภาพยนตร์)
เกียรตินิยมอันดับสอง มหาวิทยาลัยกรุงเทพ



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์..... อยู่บ้านเลขที่ 2/179
ซอย..... ถนน..... แขวง..... ตำบล/แขวง..... บ้านโป่ง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... 70110
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว..... 7570203856
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก
หลักสูตร..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... สาขาวิชา..... คณะ..... บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ..... การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน.....
..... มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดย
ละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวเพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์อภิญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร