

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผล การวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares) |
| df | แทน | ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ |
| sig. / p | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

4.2.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

4.2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัย จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) Frequency	ร้อยละ Percentage
1. เพศ		
1.1 ชาย	73.00	35.27
1.2 หญิง	134.00	64.73
รวม	207	100.0

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) Frequency	ร้อยละ Percentage
2. สถานะภาพ		
2.1 โสด	109.00	52.66
2.2 สมรส	94.00	45.41
2.3 หย่าร้าง / หม้าย	4.00	1.93
รวม	207.00	100.00
3. การศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	5.00	2.42
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	5.00	2.42
3.3 มัธยมปลาย / ปวช.	34.00	16.43
3.4 ปวส. / อนุปริญญา	33.00	15.94
3.5ปริญญาตรี	126.00	60.87
3.6ปริญญาโท	4.00	1.93
รวม	207.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำแนก ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.27 เป็นหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 64.73

2. จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 สถานภาพสมรส จำนวน 94 คน คิดเห็นร้อยละ 45.41 และหย่าร้าง / หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.93

3. จำแนกตามการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 จบการศึกษามัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 จบการศึกษาปวส. / อนุปริญญา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 จบการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 และจบการศึกษาปริญญาโท 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.93

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุจริง

รายการ	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ	207	20	46	29.61	5.408

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 46 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.61 ปี

4.3.2 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้	3.24	0.78	ปานกลาง
2. ด้านเจตคติ	3.27	0.81	ปานกลาง
3. ด้านทักษะ	3.12	0.77	ปานกลาง
รวม	3.21	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.24$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านความรู้

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม ERP	3.49	1.10	มาก
2. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรมการลงงานของพนักงาน	3.64	1.10	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม GBH Incentive	3.22	1.10	ปานกลาง
4. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Handheld	3.10	1.14	ปานกลาง
5. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Chang Price	3.04	1.16	ปานกลาง
6. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม GBHPOS	3.31	1.14	ปานกลาง
7. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Inventory	3.25	1.13	ปานกลาง
8. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Jasper Report	3.10	1.06	ปานกลาง
9. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Loss Prevention	3.10	1.10	ปานกลาง
10. ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Search Price	3.16	1.08	ปานกลาง
รวม	3.24	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ด้านความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรมการลงงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.64$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม ERP ($\bar{X} = 3.49$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม GBHPOS ($\bar{X} = 3.31$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Inventory ($\bar{X} = 3.25$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม GBH Incentive ($\bar{X} = 3.22$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Search Price ($\bar{X} = 3.16$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Handheld ($\bar{X} = 3.10$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Jasper Report ($\bar{X} = 3.10$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Loss Prevention ($\bar{X} = 3.10$) ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรม Chang Price ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านเจตคติ

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเจตคติ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความชอบโปรแกรม ERP	3.41	1.09	มาก
2. ความชอบโปรแกรม การกลางานของพนักงาน	3.39	1.06	ปานกลาง
3. ความชอบโปรแกรม GBH Incentive	3.26	1.04	ปานกลาง
4. ความชอบโปรแกรม Handheld	3.18	1.00	ปานกลาง
5. ความชอบโปรแกรม Chang Price	3.21	0.98	ปานกลาง
6. ความชอบโปรแกรม GBHPOS	3.23	1.01	ปานกลาง
7. ความชอบโปรแกรม Inventory	3.34	1.05	ปานกลาง
8. ความชอบโปรแกรม Jasper Report	3.23	1.04	ปานกลาง
9. ความชอบโปรแกรม Loss Prevention	3.16	1.07	ปานกลาง
10. ความชอบโปรแกรม Search Price	3.26	1.13	ปานกลาง
รวม	3.27	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ด้านเจตคติ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความชอบโปรแกรม ERP ($\bar{X} = 3.41$) ความชอบโปรแกรม การกลางานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.39$) ความชอบโปรแกรม Inventory ($\bar{X} = 3.34$) ความชอบโปรแกรม GBH Incentive ($\bar{X} = 3.26$) ความชอบโปรแกรม Search Price ($\bar{X} = 3.26$) ความชอบโปรแกรม GBHPOS ($\bar{X} = 3.23$) ความชอบโปรแกรม Jasper Report ($\bar{X} = 3.23$) ความชอบโปรแกรม Chang Price ($\bar{X} = 3.21$) ความชอบโปรแกรม Handheld ($\bar{X} = 3.18$) ความชอบโปรแกรม Loss Prevention ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านทักษะ

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม ERP	3.24	1.05	ปานกลาง
2. ทักษะในการใช้งานโปรแกรมการดำเนินงานของพนักงาน	3.39	1.00	ปานกลาง
3. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม GBH Incentive	3.06	1.03	ปานกลาง
4. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Handheld	2.97	1.06	ปานกลาง
5. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Chang Price	3.09	1.08	ปานกลาง
6. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม GBHPOS	3.04	1.03	ปานกลาง
7. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Inventory	3.08	1.02	ปานกลาง
8. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Jasper Report	3.06	1.05	ปานกลาง
9. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Loss Prevention	3.08	1.06	ปานกลาง
10. ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Search Price	3.24	1.06	ปานกลาง
รวม	3.12	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ด้านทักษะ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) พิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะในการใช้งานโปรแกรม การดำเนินงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.39$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม ERP ($\bar{X} = 3.24$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Search Price ($\bar{X} = 3.24$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Chang Price ($\bar{X} = 3.09$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Inventory ($\bar{X} = 3.08$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Loss Prevention ($\bar{X} = 3.08$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม GBH Incentive ($\bar{X} = 3.06$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Jasper Report ($\bar{X} = 3.06$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม GBHPOS ($\bar{X} = 3.04$) ทักษะในการใช้งานโปรแกรม Handheld ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยาม โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้จัดกระทำตัวแปร ดังนี้

1. กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

การกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสู่สมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยาม โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รหัส
1. ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	Interval Scale	X1
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	Interval Scale	X2
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	Interval Scale	X3
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Interval Scale	X4
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยาม โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด	Interval Scale	Y

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรทั้งหมด เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับที่แปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็จะนำเฉพาะตัวแปรดังกล่าวเข้าสู่สมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ชื่อตัวแปร (X)	ประเภทของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด (Y)
1. ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	Interval Scale	.291**
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	Interval Scale	.221**
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	Interval Scale	.308**
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Interval Scale	.308**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร โดยใช้ Multiple Linear Regression และเลือกวิธีแบบ Stepwise ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 4.9

ตารางที่ 4.9

ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P - Value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1. ค่าคงที่	1.371	.261	-	5.264	.000	-	-
1.1 ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	.007	.068	.008	.110	.913	.642	1.558
1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	.413	.089	.419	4.613	.000*	.440	2.271
1.3 ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	-.266	.083	-.300	-3.216	.002*	.417	2.399
1.4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.362	.092	.359	3.938	.000*	.437	2.290

SE_{est} = ± 0.630
R = 0.515 a ; R² = 0.266 ; Adj. R² = 0.251 ; F = 18.269 ; P - Value = 0.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า

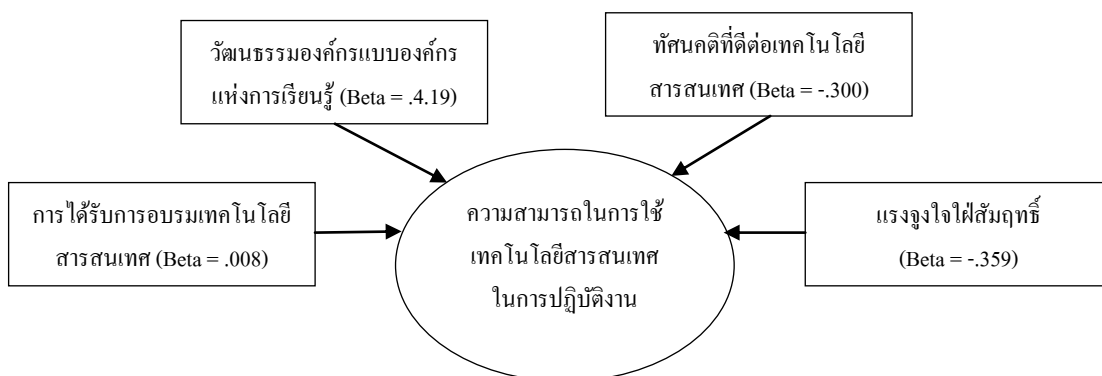
1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.399 ซึ่งไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 1.558 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงหรือไม่ (ไม่เกิด Multicollinearity)

2. ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่ และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม (P ≤ 0.044) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เป็น 0.515 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท

สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด (R^2) ได้ร้อยละ 26.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.630

3. สมการพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$Y = 1.371 + .413$ (ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Beta = .4.19) $- .266$ (ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ) $+ .362$ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่วนตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ดที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$) ได้แก่ ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ 4.1 สมการพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ในรูปคะแนนดิบ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่ว่าจะได้มาแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานพัฒนาตัวท่านเอง หรือพัฒนาบริษัท ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

4.1 ด้านการได้รับการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากคำตอบที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาพบว่าคำตอบ ดังนี้

“...อยากให้มีการอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมการปฏิบัติงาน...”

“...ควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานมากขึ้น...”

“...มีการจัดอบรมแต่ไม่บ่อยมาก เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ...”

“...รู้สึกดีที่ได้รับความรู้จากการอบรม เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น...”

“...ให้มีการอบรมพนักงานและอบรม PC ให้มากกว่านี้...”

“...ต้องการให้มีการอบรมมากยิ่งขึ้น...”

“...ให้มีการทดสอบระบบก่อนค่อยมาลงใช้งานจริง...”

“...ควรมีสถานที่ อุปกรณ์ ในการอบรม เพียงพอให้คนอบรม และผู้ที่มารับการอบรม มีทั้งคนที่มีความรู้ และไม่มีความรู้ เข้าใจง่าย และเข้าใจยาก ผู้อธิบายควรอธิบายซ้ำ ๆ ให้เข้าใจง่าย ไม่พูดเร็ว หรือสอนเร็วเกินไป และควรมีคู่มือประกอบในการอบรม...”

4.1.1 จากคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์สรุปประเด็นที่พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับด้านการอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

4.1.1.1 บริษัท ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรขึ้นมาโดยเฉพาะ และเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมให้เพียงพอต่อพนักงานในการอบรมแต่ละครั้งจัดทำคู่มือในการอบรมแต่ละโปรแกรมที่อบรม

4.1.1.2 ควรพัฒนาพนักงานโดยการจัดฝึกอบรม เพราะว่าการฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยทำให้เกิดเจตคติที่ดีกับองค์กร ช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลง ลดอัตราการลาออกการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรสามารถช่วยวางแผนอัตรากำลังพนักงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถของพนักงาน

4.1.1.3 พนักงานควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีใช้การปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว แต่ต้องสามารถเรียนรู้การทำงานในหน้าที่ และพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.1.4 วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ถ้าในองค์กรมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่แล้ว ก็สามารถที่จะเก็บข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมปัญหาต่าง ๆ จากระบบประเมินผลแล้วมาออกแบบควบคุมไปกับระบบประเมินผลแบบ Online

ซึ่งผู้รับผิดชอบก็สามารถที่จะประมวลผลปัญหาต่าง ๆ นำมาแก้ปัญหาได้ด้วยการ ผูกอบรมผ่านเทคโนโลยี ที่องค์กรได้ออกแบบผ่านระบบประเมินผล

4.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรเรียนรู้

จากคำตอบที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาพบว่าคำตอบ ดังนี้

“...มีข้อมูลในการค้นหา และตัดสินใจมากขึ้น...”

“...การเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ดีขึ้น...”

“...ความรับผิดชอบ และสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย...”

“...มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี...”

“...เพิ่มความสามัคคีในองค์กรมากกว่านี้...”

“...วัฒนธรรมดี ขาดการสื่อสารของแต่ละส่วนงาน...”

4.2.1 จากคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ สรุปรประเด็นที่พนักงานบริษัท สยาม โกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับด้าน วัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรเรียนรู้ ดังนี้

4.2.1.1 วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร สร้างความสามัคคีในองค์กร แบ่งความรับผิดชอบให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน

4.2.1.2 การกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการขึ้นมา อาจมีการกำหนดจากวิสัยทัศน์ และภารกิจของบริษัท สะท้อนให้พนักงานได้ทราบว่าบริษัทจะต้อง มีลักษณะอย่างไร จึงจะทำให้สามารถเดินทางไปถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4.2.1.3 บริษัทต้องมีมาตรการที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนส่งเสริม จริยธรรม เช่น ให้รางวัลผู้มีจริยธรรม และลงโทษผู้ที่ไม่จริยธรรม

4.2.1.4 พนักงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะต้องมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถรับรู้ และเข้าใจความต้องการของลูกค้า

4.2.1.5 เลือกรับพนักงานโดยพิจารณาบุคลิกภาพ และทัศนคติ ที่มีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ลูกค้ามีความเป็นมิตรมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ มีความอดทน คำนึงถึงผู้อื่น และมีทักษะในการฟัง

4.3 ด้านทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

“...ช่วยเราในการลดภาระงานที่เยอะจนทำไม่ทันปิดยอดบัญชีในแต่ละเดือน...”

“...เทคโนโลยีช่วยลดภาระ และขั้นตอนในการทำงานได้...”

“...รู้สึกดีที่เทคโนโลยีของที่ทำงานมีการพัฒนาอยู่เสมอ...”

“...มีความชอบ และสนุกในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ...”

“...มีความกระตือรือร้นต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ...”

“...ระบบล้ำสมัย เทคโนโลยีที่ดีมาก และเป็นระบบอัจฉริยะ...”

4.3.1 จากคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์สรุปประเด็นที่พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

4.3.1.1 ผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กร ต้องจัดให้มีเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ นำเอาคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่ดีที่มีการเรียนรู้ อย่างกว้างขวางทั่วถึง ช่วยในการกระจายข่าวสารทั้งใน และนอกองค์กร ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรรัก และสามัคคีมีน้ำใจต่อกัน

4.3.1.2 พัฒนาเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย มาช่วยในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนการทำงานช่วยให้การตัดสินใจ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

4.3.1.3 พนักงานควรปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ ปรับปรุงเรื่องการทำงาน ปรับปรุงเรื่องครอบครัว ปรับปรุงเรื่องสังคม สร้างมิตร ปรับปรุง และพัฒนาตนเองเพื่อความกระตือรือร้นต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ

4.4 ด้านแรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์

“...ไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการทำงานเท่าไร เช่น เพิ่มค่าตอบแทนในด้านอื่น ๆ...”

“...ควรให้สิทธิ์ท่องเที่ยวแก่พนักงานทุกคนไม่ใช่แค่หัวหน้างาน...”

“...เมื่อองค์กรมีการพัฒนา มีการแข่งขันเราผู้ปฏิบัติก็มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการมีการพัฒนาตัวเองตามไปด้วยทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอด...”

“...ควรมีคำชมเชยในการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนจากคำค่าเป็นการแนะนำแทน...”

“...อยากให้เพิ่มโบนัส โดยพิจารณาอายุงานประกอบการประเมิน”

4.4.1 จากคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สรุปประเด็นที่พนักงานบริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับด้านแรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์

4.4.1.1 ผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีการแข่งขันเรา

ผู้ปฏิบัติก็มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกรมีการพัฒนาตัวเองตามไปด้วยทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอด

4.4.1.2 พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานทุกคน พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานให้มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น เช่น อาจจะให้งานพิเศษให้ทำ เพื่อได้รับค่าตอบแทนมากยิ่งขึ้น

4.4.1.3 ควรมีการประเมินพนักงานทุกระดับในการรับคัดเลือกสิทธิพิเศษที่ได้รับ เช่น การไปท่องเที่ยวที่ต่างประเทศ อาจจะตั้งเป้าหมายให้กับพนักงานทุกคน เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายมีสิทธิที่จะได้ไปท่องเที่ยว

4.4.1.4 เรื่องของกำลังใจกับคนทำงานเป็นของที่คู่กัน คนทำงานทุกคนย่อมอยากได้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และคนรอบข้าง เพื่อเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดกำลังใจขึ้นดี เมื่อมีการชมเชยเกิดขึ้นก็จะส่งผลให้ผู้รับฟังเกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป และจะเป็นการช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีขอแนะนำเสนอเทคนิคง่าย ๆ ในการชม คือ ต้องชมอย่างใจจริง อย่าแสวงงแกล้งชม ชมอย่างไม่มีเงื่อนไข ชมแบบเจาะจง และชมในที่สาธารณะ