

พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

**INTRANET SYSTEM USAGE BEHAVIOR THAT AFFECTED
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EFFICIENCY
OF SANSIRI PUBLIC COMPANY LIMITED**

อุไร คำภาสอน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พหุติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน)



อุไร คำภาสอน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

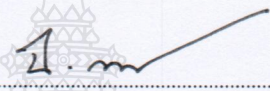
ปีการศึกษา 2556

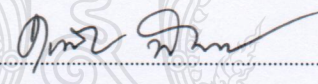
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)
Intranet System Usage Behavior that Affected Human Resource
Management Efficiency of Sansiri Public Company Limited

ชื่อ - นามสกุล นางสาวอุไร คำภาสอน
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา 2556

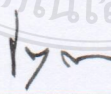
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์เฉลิมศักดิ์ เดีสวงค์เสถียร, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวอุไร คำภาสอน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทแอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างจะใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีอายุงาน 1-3 ปี ด้านพฤติกรรมการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตพบว่ามีความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ระยะเวลาที่ใช้งานระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตในแต่ละครั้ง 31 นาทีขึ้นไป ช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต คือ ช่วงทำงาน ลักษณะการใช้งานเพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน กิจกรรมที่เข้าไปใช้มากที่สุด คือ การรับหรือส่งอีเมล กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองมากที่สุด คือ การขอค่าล่วงเวลา ข่าวกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปอ่านมากที่สุด คือ ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปใช้เว็บบอร์ดมากที่สุดคือเพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มพนักงาน และการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลา ด้านการเพิ่มศักยภาพ และด้านภาพรวมแตกต่างกันระดับการศึกษาและตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลาแตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

Independent Study Title	Intranet System Usage Behavior that Affected Human Resource Management Efficiency of Sansiri Public Company Limited
Name-Surname	Miss Urai Kampasorn
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Apirada Suthisanonth, M.B.A.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate the intranet system usage behavior that affected the human resource management efficiency of Sansiri Public Company Limited. The sample of the study comprised 350 employees of Sansiri Public Company Limited. The data were gathered through the application of questionnaire, and were analyzed using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD) at 0.05 level of significance.

The results of the study revealed that the majority of the respondents were female, aged between 31-35 years old, graduated with Bachelor's degree, held the position as general staff, had 1-3 years of work experience. Concerning the intranet system usage behavior, it was found that the intranet was used 5-6 days/week, the respondents spent more than 31 minutes at each time, used the intranet during working hours to search information on their work, used the intranet for receiving and sending e-mails, the common personal use was to inquire for overtime payment, the most popular views were the company's internal announcement, and the reason to browse the webboard was to follow the movement of the colleagues. The results of hypothesis testing showed that gender had different effects on the efficiency of human resource management in the aspect of increasing potential. Age had different effects on the efficiency of human resource management in the aspects of time saving, increasing potential, performance effectiveness and overall image, and level of education had different effects on the efficiency of human resource management in the aspect of time saving.

Keywords : intranet system usage behavior, human resource management efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์อภิธา สุทธิสานนท์ ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้ และช่วยแนะนำ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี

ตลอดระยะเวลาในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ซึ่งให้ความรัก เมตตา ความห่วงใย และเป็นกำลังใจให้กับผู้จัดทำการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ และขอขอบพระคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ ผู้จัดทำการค้นคว้าอิสระรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณอย่างสูง

ความดีของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้จัดทำจนสามารถทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อุไร คำภาสอน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบอินทราเน็ต	18
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคล	27
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคล	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	40
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
5.1 สรุปผลการวิจัย	94
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	95
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	96
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	100
ประวัติผู้เขียน	106



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามฝ่ายและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 4.1 แสดง ความถี่ และร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	41
ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละ พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต.....	42
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	45
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านลดค่าใช้จ่าย.....	46
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลา.....	47
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการลดช่องว่าง.....	48
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการเพิ่มศักยภาพ.....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร.....	50
ตารางที่ 4.9 สรุปการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาพรวม.....	51
ตารางที่ 4.10 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านเพศ.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านอายุ.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านประหยัดเวลาของบุคลากร จำแนกอายุเป็นรายคู่.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านเพิ่มศักยภาพของบุคลากร จำแนกอายุเป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยรวมของบุคลากร จำแนกอายุเป็นรายคู่	56
ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ บุคคล ด้านระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	58
ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ บุคคล จำแนกตามตำแหน่ง	59
ตารางที่ 4.18 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ บุคคล จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	60
ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ต ด้านความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต	61
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกความถี่การใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่าย จำแนกความถี่การใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่	64
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง จำแนกความถี่การใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยรวมจำแนกความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ต ด้านระยะเวลาที่เข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ต.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกระยะเวลาการเข้าใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง จำแนกระยะเวลาการเข้าใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ต ด้านช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ต.....	70
ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ต ด้านลักษณะการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต.....	72
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลา จำแนกลักษณะการใช้งานระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยรวม จำแนกลักษณะการใช้งานระบบ อินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่.....	74
ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ต ด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ต.....	75
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านประหยัดเวลา จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไป ทำในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่มศักยภาพ จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำ ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวม จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบ อินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินทราเน็ต ด้านกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบ อินทราเน็ต.....	80
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่าง เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่าย จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่าง เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลา จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่าง เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่าง เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร จำแนกกิจกรรม ที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวม จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไป ทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่	86
ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการใช้ ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร ด้านข่าวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบ อินทราเน็ต	87
ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบ อินทราเน็ตด้านสาเหตุการเข้าใช้เว็บบอร์ด	88
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง จำแนกการเข้าใช้เว็บบอร์ดในระบบ อินทราเน็ตเป็นรายคู่	90
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ จำแนกการเข้าใช้เว็บบอร์ด ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่	91
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวม จำแนกการเข้าใช้เว็บบอร์ดในระบบ อินทราเน็ตเป็นรายคู่	92
ตารางที่ 4.47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตที่แตกต่างกันมีผล ต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินทราเน็ตแตกต่างกัน	93

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
ภาพที่ 2.1 ภาพประกอบการเชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ตกับคอมพิวเตอร์	18
ภาพที่ 2.2 แสดงระบบ Siri Intranet	20
ภาพที่ 2.3 แสดงการเข้าเมนู Knowledge Management	21
ภาพที่ 2.4 แสดงการเข้าหน้า E-mail	21
ภาพที่ 2.5 แสดงการเข้าเมนู Webboard	22
ภาพที่ 2.6 แสดงการเข้า Telephone Directory	22
ภาพที่ 2.7 แสดงระบบบันทึกเวลาเข้า ออกงานออนไลน์	23
ภาพที่ 2.8 แสดงระบบการลาออนไลน์	24
ภาพที่ 2.9 แสดงระบบรับรองเวลาทำงาน	24
ภาพที่ 2.10 แสดงระบบข้อมูลการฝึกอบรม	25
ภาพที่ 2.11 แสดงระบบข้อมูลมูลค่าเส้นทาง	25
ภาพที่ 2.12 แสดงระบบประเมินออนไลน์	26
ภาพที่ 2.13 แสดงระบบขออนุญาตรับรองออนไลน์	26
ภาพที่ 2.14 แสดงระบบข้อมูลพนักงาน	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจึงควรมีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ปัจจุบันเป็นยุคการสื่อสารไร้พรมแดน มีการใช้เทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานทั่วไป งานประจำวัน อย่างเช่น การลางาน การรับรองเวลาทำงาน จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และอื่น ๆ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่มีการแข่งขันกันสูงมาก ต้องมีระบบการจัดการด้านสารสนเทศที่ดีและทันต่อยุคโลกาภิวัตน์เพื่อเป็นฐานเก็บข้อมูลของลูกค้าที่มีจำนวนมาก และตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายรูปแบบได้เหมาะสม อีกทั้งเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งในตลาดอสังหาริมทรัพย์ได้มากที่สุด

บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ผู้นำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ครบวงจรของไทย ได้มีการพัฒนาและการบริหารที่อยู่อาศัย อย่างสร้างสรรค์มีผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการให้ลูกค้าสูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทั่วองค์กรภายในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทจึงอาศัยจุดเด่นของอินเทอร์เน็ตเพื่อสามารถส่งข่าวสารสู่ผู้รับจำนวนมากได้ และเป็นแหล่งเก็บข้อมูลขนาดใหญ่สำหรับองค์กรและพนักงาน และยังเป็นช่องทางที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารและเข้าถึงสารสนเทศภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากระบบไม่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งหมดของพนักงานได้ จะทำให้บุคลากรในบริษัทไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างเต็มที่ หรือเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในระบบอินเทอร์เน็ต จนอาจก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรได้ ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมการใช้บริการการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจ ของผู้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบสารสนเทศในบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือพนักงาน บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 2,379 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีจำนวน 350 คน

1.4.3 สถานที่เก็บข้อมูลการวิจัยคือบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

1.4.4 ระยะเวลาทำการวิจัย เดือนกรกฎาคม 2556 - กุมภาพันธ์ 2556

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

ตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ใช้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการใช้งานระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

ตัวแปรทางด้านพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเข้า E-mail, Telephone Directory เว็บไซต์ ระบบการลาออนไลน์ ระบบรับรองเวลาทำงาน ระบบข้อมูลการฝึกอบรม ระบบขออนุมัติค่าเดินทาง ระบบประเมินออนไลน์ ระบบขออนุมัติทำงานล่วงเวลา และระบบขอหนังสือรับรองออนไลน์

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารขององค์กร ด้านการลดค่าใช้จ่าย ด้านการประหยัดเวลา ด้านการลดช่องว่าง ด้านการเพิ่มศักยภาพพนักงาน และด้านการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม คุ่มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แต่ต้องได้ผลงานมากที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Robert and David, 2001)

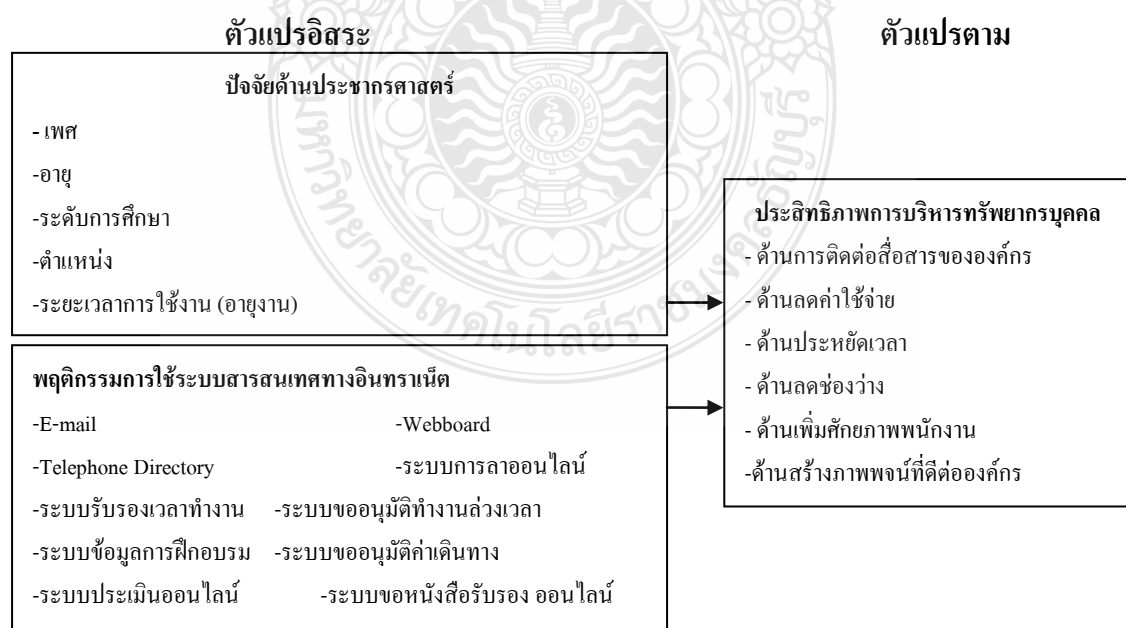
พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ใช้ระบบสารสนเทศทาง Siri Intranet ในบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

พฤติกรรมการใช้ หมายถึง ปฏิบัติงานได้ต่อบริบบเพื่อทำให้เกิดการดำเนินการหรือเพื่อใช้การทำงานให้เป็นประโยชน์

ระบบสารสนเทศ Siri Intranet คือ E-mail, Telephone Directory ระบบการลาออนไลน์ ระบบรับรองเวลาทำงาน ระบบข้อมูลการฝึกอบรม ระบบขออนุมัติค่าเดินทาง เว็บไซต์ ระบบขอหนังสือรับรองออนไลน์ กิจกรรมข่าวสารประชาสัมพันธ์ในระบบ เป็นต้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

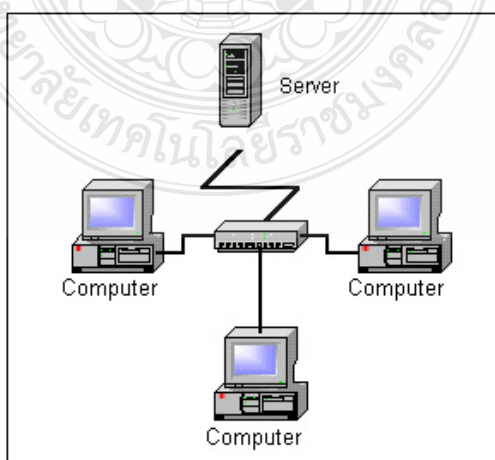
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากิจกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษาบริษัท แอสเสริ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารรายงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต ดังนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ตเป็นระบบเครือข่ายที่เชื่อมโยงคอมพิวเตอร์และโปรโตคอล TCP/IP เช่นเดียวกับอินเทอร์เน็ต แต่เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นระบบเครือข่ายที่อยู่ภายในองค์กร ไม่ได้เผยแพร่ข้อมูลออกสู่โลกภายนอกเหมือนอินเทอร์เน็ต โดยมีเทคโนโลยีที่คอยให้บริการเหมือนกับอินเทอร์เน็ต เครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถออกแบบเครือข่ายได้เอง ควบคุมดูแลระบบทั้งหมดได้ สร้างนโยบายสำหรับผู้ใช้งานได้ และสามารถสร้างได้บนเครือข่ายแลนที่มีอยู่แล้ว

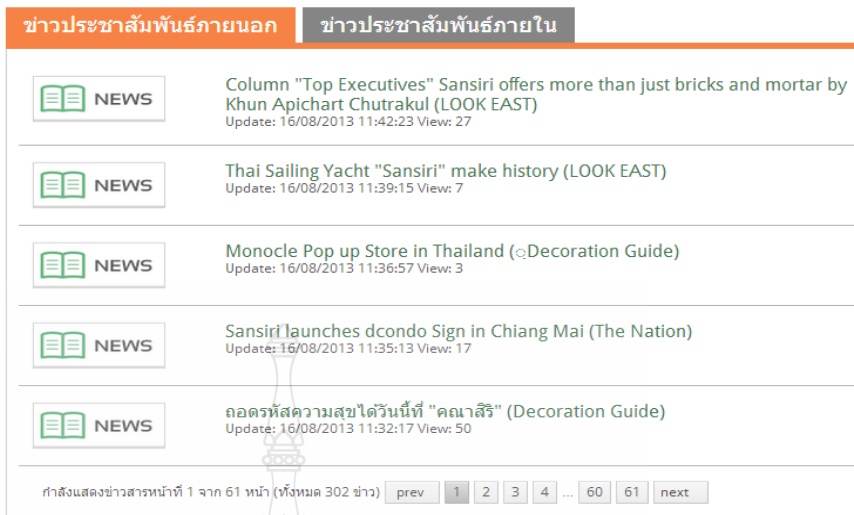
อินเทอร์เน็ต คือ ระบบเครือข่ายภายในองค์กร เป็นบริการและการเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์เปิดให้ใช้เฉพาะสมาชิกในองค์กรเท่านั้น เป็นระบบเครือข่ายภายในที่เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นการนำเทคโนโลยีของระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ เพื่อตอบสนองระบบงานภายในองค์กร เป็นการนำเทคโนโลยีของระบบอินเทอร์เน็ต ที่ได้รับการยอมรับและเป็นมาตรฐานในการเชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ทั่วโลกเข้าด้วยกัน มาประยุกต์ใช้ในองค์กร



ภาพที่ 2.1 ภาพประกอบการเชื่อมโยงระหว่างระบบอินเทอร์เน็ตกับคอมพิวเตอร์

กล่าวโดยสรุป อินทราเน็ตเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตประจำวันขององค์กรธุรกิจอย่างสมบูรณ์ ซึ่งบริษัทต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากจุดนี้ได้ โดยการติดตั้งระบบอินทราเน็ตในองค์กร ที่ไม่จำเป็นต้องแค่การใช้เผยแพร่สมุดโทรศัพท์หรือกระดานข่าวสารของบริษัทเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้ในสถานะที่เป็นกลยุทธ์ด้านไอที ในสายงานธุรกิจด้านต่าง ๆ ของบริษัทด้วย จึงจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ





ภาพที่ 2.2 ระบบ Siri Intranet ของ บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

ที่มา : บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

เมื่อ Login จะเข้าหน้า Homepage ของระบบ Siri Intranet บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) ในหน้า Homepage จะมีเมนูหลากหลายให้ผู้เลือกสืบค้นข้อมูลหรือหาความรู้ความบันเทิงได้

หน้า Knowledge Management จะมีกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ของบริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) ให้พนักงานได้รับประโยชน์และข่าวสารขององค์กรได้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการตอบคำถามหรือให้ข้อมูลแก่ลูกค้า ซึ่งสามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์กรได้ ในหน้า Knowledge Management นี้จะมีหลักสูตรการอบรมหรือวิธีการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้และนำไปใช้ในหน้าที่ของตนได้ โดยเป็นการค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตัวเองโดยตรง เช่น การบริหารงานบริการ ขั้นตอนการต้อนรับลูกค้า นอกเหนือจากนี้ยังมีการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้แก่พนักงานที่สนใจ ได้ค้นคว้าเพื่อเป็นประโยชน์อีกด้วย



New Course



วีดีโอ งานบริการ PMR / VDO PMR service
PM-R-C

[อ่านรายละเอียดเพิ่มเติม >>](#)



Greeting Sale Presentation / ตอน
Townhouse
ชั้นตอนสำหรับการต้อนรับลูกค้า

[อ่านรายละเอียดเพิ่มเติม >>](#)



Greeting Sale Presentation / ตอน
Condominium
ชั้นตอนสำหรับการต้อนรับลูกค้า

[อ่านรายละเอียดเพิ่มเติม >>](#)



วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 11 :
Blue's Clues / ตอน Blue Jobs

[อ่านรายละเอียดเพิ่มเติม >>](#)

ภาพที่ 2.3 แสดงหน้า Knowledge Management

ที่มา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 2.4 เข้าระบบอีเมลของพนักงานเพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดย

คลิกที่เมนู Check E-mail บนหน้า Homepage Siri Intranet

ที่มา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

Change & Share

	ประกาศขาย: หมรมสีขาว ขนาด135cmx200cm ราคา : 1000.00 บาท Update : 13/09/2013 10:56:15 โพสต์โดย คุณเมณัสนันท์ เหลืองทวีสุข
	ประกาศขาย: จำหน่ายCollagen,สบูลดไขมัน,ยาลดความอ้วน สนใจทักมาคะ ราคา : 1000.00 บาท Update : 14/07/2013 20:55:49 โพสต์โดย คุณเมณัสนันท์ ประสงค์ธรรม
	ประกาศซื้อ: ขายกระเป๋า Coach ราคา : 3800.00 บาท Update : 07/06/2013 17:23:36 โพสต์โดย คุณเจริญกฤดา สุขจิตร
	ประกาศขาย: กระเป๋า Charles & Keith ราคา : 1690.00 บาท Update : 18/03/2013 20:12:20 โพสต์โดย
	ประกาศขาย: Sale กระเป๋า กระเป๋าและนาฬิกา ราคา : 690.00 บาท Update : 18/03/2013 17:01:21 โพสต์โดย
	ประกาศซื้อ: จำหน่าย Collagen 11400 mg.ของแท้100% ราคา : 1850.00 บาท Update : 18/03/2013 15:41:36 โพสต์โดย คุณชัชมา กิจประเสริฐ

ภาพที่ 2.5 WebBoad คือกระดานสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่องทางในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และร่วมสนทนากับผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน ถาม-ตอบในกลุ่ม
ที่มา : บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

Telephone Directory

บริษัท : ชั้น :

แผนก : ชื่อเล่น :

ชื่อ : เบอร์โทร :

เดือนเกิด :

พบข้อมูลที่ค้นหา 3,342 ข้อมูล

ชื่อ-นามสกุล	ชื่อเล่น	เบอร์โทร	ฝ่าย	ตำแหน่ง	วันเกิด
Aselia Noruzbaeva			AM 2	ที่ปรึกษาอสังหาริมทรัพย์	19 มิถุนายน

ภาพที่ 2.6 Telephone Directory
ที่มา : บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

Telephone Directory ใช้ค้นหาผู้ที่ต้องการข้อมูล โดยป้อนชื่อเล่น หรือชื่อจริง หรือเบอร์โทรศัพท์ หรือเดือนเกิด แล้วค้นหา จะมีข้อมูลของบุคคลที่ต้องการขึ้นมาปรากฏ ชื่อจริง นามสกุล ชื่อเล่น ตำแหน่ง เบอร์โทรศัพท์มือถือ เบอร์โทรศัพท์ที่โต๊ะทำงาน และรูปบุคคลนั้นแสดงที่หน้าจอซึ่งเมนูนี้ สามารถลดระยะเวลาในการค้นหาข้อมูลได้ เนื่องจากสามารถหาข้อมูลผู้ที่ต้องการทราบได้โดยตรง โดยไม่ต้องสอบถามจากบุคคลอื่น ซึ่งจะเป็นการยากในการจะได้รับข้อมูล เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีจำนวนมาก และพนักงานไม่รู้จักกันทั่วทั้งองค์กร

ข้อมูลเวลาทำงาน/Detail

ชื่อ-สกุล Name-Last Name	<input type="text"/>	วันเริ่มงาน Working Initial Date	<input type="text"/>
สังกัด Department	<input type="text"/>	รหัสประจำตัว Employee ID.	<input type="text"/>
เดือน/Month:	August / สิงหาคม	ปี/Year:	2013
<input type="button" value="แสดงข้อมูล"/>		<input type="button" value="พิมพ์รายงาน"/>	

ข้อมูลเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 01 สิงหาคม 2013 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2013

วัน / เดือน / ปี	เวลาเข้า	เวลาออก	เข้างานสาย	ออกก่อนเวลา	เวลาทำงาน	หมายเหตุ
วันพฤหัสบดีที่ 01 สิงหาคม 2013						
วันศุกร์ที่ 02 สิงหาคม 2013						
วันเสาร์ที่ 03 สิงหาคม 2013	08:27:17	16:47:01			8 ชม. 20 นาที	
วันอาทิตย์ที่ 04 สิงหาคม 2013	08:03:15	17:13:16			9 ชม. 10 นาที	

ภาพที่ 2.7 แสดงระบบบันทึกเวลาเข้าออกงานออนไลน์/Time Attendance

ที่มา : บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

จะแสดงเวลาเข้างาน ออกงานและเวลาที่เข้างานสายของพนักงานทุกคนในแต่ละวันและระบบจะสรุปให้ในแต่ละวันว่าพนักงานทำงานกี่ชั่วโมง กี่นาที ข้อมูลจะถูกแบ่งออกเป็นเดือน และเมื่อสิ้นสุดเดือนแล้ว ระบบจะเริ่มเดือนใหม่ให้อัตโนมัติ ซึ่งพนักงานสามารถเลือกเดือนที่ทำงานผ่านมาเพื่อดูรายละเอียดได้ โดยการเลือกเดือนที่ต้องการทราบข้อมูล รายละเอียดจะปรากฏที่ระบบ ข้อมูลเหล่านี้จะปรากฏที่ระบบของพนักงานเจ้าของระบบที่ได้ทำการสแกนนิ้วหรือทำบัตรไว้กับฝ่ายบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้น พนักงานสามารถเช็คข้อมูลได้โดยเข้าระบบของตัวเองเพื่อประเมินเวลาทำงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีข้อมูลเหล่านี้จะใช้ข้อมูลในการพัฒนาพนักงานแต่ละคน และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสำหรับการประเมินพนักงานในการให้ค่าตอบแทนและการปรับตำแหน่งของพนักงานในแต่ละครั้งขององค์กร

ข้อมูลการลา/Details ข้อมูลรับรองเวลาทำงาน/Working time Details Reference ข้อมูลกรณีหยุด/Training

ข้อมูลการลา ประจำปี / Leave taking details year : 2556

ชื่อ-สกุล Name-Last Name : วันเริ่มงาน Working Initial Date :
 สังกัด Department : รหัสประจำตัว Employee ID. :
 วันที่มีสิทธิลาพักผ่อน Leave Right Status Date :

ลาป่วย Sick Leave	ลาพักผ่อน Personal Leave	ลาพักร้อน Vacation Leave	ลาพักร้อนรวม Collective Vacation Leave	ลาอื่นๆ Others
ลาได้ทั้งหมด / Totals : 30 วัน/Day	ลาได้ทั้งหมด / Totals : 7 วัน/Day	ลาได้ทั้งหมด / Totals : 14 วัน/Day	ลาได้ทั้งหมด / Totals : 4 วัน/Day	ลาไปแล้ว / Used : 0 วัน/Day
ลาไปแล้ว / Used : 0 วัน/Day	ลาไปแล้ว / Used : 0 วัน/Day	ลาไปแล้ว / Used : 4 วัน/Day	ลาไปแล้ว / Used : 3 วัน/Day	สรุปการลาอื่น Other leaving conclusion
คงเหลือ / Left : 30 วัน/Day	คงเหลือ / Left : 7 วัน/Day	คงเหลือ / Left : 10 วัน/Day	คงเหลือ / Left : 1 วัน/Day	

บันทึกข้อมูลการลา Leave Record

วันที่เขียน / Written Date : 17/8/2556

ประเภทการลา / Type : ลาพัก / Personal เลือกการลาอื่น ๆ / Choose other leaving type

แนบไฟล์ / Attach File : [เลือกไฟล์](#) [ไม่ได้เลือกไฟล์](#)

คำอธิบายเพิ่มเติม (ถ้ามี) / Additional description : [คำอธิบายเพิ่มเติม](#) [ให้ Attach file ในช่องแนบไฟล์](#)

ลาตั้งแต่วันที่ / Leave from date : 17/8/2556 ถึงวันที่ / To date : 17/8/2556

เวลาเริ่ม / Started from : 08:00 น. เวลาสิ้นสุด / End at : 16:30 น.

เหตุผลการลา / Reason :

เปลี่ยนวันเวลาการลา (กรณีอนุมัติแล้ว) Date Alteration/Leave Cancel (Authorized Case Only)

ยกเลิกการลา / Leave Cancel

เปลี่ยนวันเวลาการลา / Alter date to

วันที่ / Date : 17/8/2556 ถึงวันที่ / To date : 17/8/2556

เวลาเริ่ม / Started time : 00:00 น. เวลาสิ้นสุด / End time : 00:00 น.

ภาพที่ 2.8 แสดงระบบการลาออนไลน์/E-Leave System

ที่มา : บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

จะแสดงประวัติการลาป่วย ลาพัก ลาพักร้อน และวันเวลาที่เหลือในการลา และระบบการลาออนไลน์มีไว้เพื่อขออนุมัติการลาจากหัวหน้างาน

SANSIRI

ข้อมูลการลา/Details ข้อมูลรับรองเวลาทำงาน/Working time Details Reference ข้อมูลกรณีหยุด/Training

ชื่อ-สกุล Name-Last Name : วันเริ่มงาน Working Initial Date :
 สังกัด Department : รหัสประจำตัว Employee ID. :
 วันที่มีสิทธิลาพักผ่อน Leave Right Status Date :

บันทึกข้อมูลรับรองเวลาทำงาน Working time Details Reference

วันที่ : 17/8/2556 ประเภทการรับรอง : สัมมนา งาน/สถานที่ไปติดต่อ : เวลาเริ่ม : 09:00 น. เวลาสิ้นสุด : 17:30 น.

พบข้อมูลทั้งหมด 6 รายการ ข้อมูลรับรองเวลาทำงาน ประจำปี : สิงหาคม / 2556 ประเภทการรับรอง / Type : ทั้งหมด

รหัส	วันที่	ประเภทการรับรอง	งานและสถานที่ไปติดต่อ	เวลาเริ่ม	เวลาสิ้นสุด	วันที่เขียน	สถานะ
OA130805047	13/08/2556	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการ	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการชายไทย วิทยุผล(โครงการไม่เกิดจริง Scan 4)	08:00	16:30	14/08/2556 09:32:49	อนุมัติเรียบร้อยแล้ว Authorized
OA130803251	22/08/2556	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการ	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการชายไทย วิทยุผล(โครงการไม่เกิดจริง Scan 4)	08:00	16:30	08/08/2556 11:34:12	ยกเลิกการลา Leave Canceled
OA130803248	08/08/2556	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการ	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการชายไทย วิทยุผล(โครงการไม่เกิดจริง Scan 4)	08:00	16:30	08/08/2556 11:32:28	รออนุมัติระดับที่ 2 Waiting for authorized level 2
OA130803247	07/08/2556	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการ	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการชายไทย วิทยุผล(โครงการไม่เกิดจริง Scan 4)	08:00	16:30	08/08/2556 11:32:03	รออนุมัติระดับที่ 2 Waiting for authorized level 2
OA130803246	07/08/2556	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการ	ผู้มีสิทธิ์งานประจำโครงการชายไทย วิทยุผล(โครงการไม่เกิดจริง Scan 4)	08:00	16:30	08/08/2556 11:31:31	รออนุมัติระดับที่ 2 Waiting for authorized level 2

ภาพที่ 2.9 ระบบรับรองเวลาทำงาน/Working Time Details Reference System

ที่มา : บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน)

เมื่อพนักงานลีสแกนนิ้วมือกรณีที่เข้าทำงาน หรือลีสแกนบัตรกรณีประจำสำนักงานใหญ่ ระบบการรับรองเวลาทำงานนี้ จะมีไว้เพื่อขออนุมัติกับหัวหน้างานว่าพนักงานได้เข้าทำงานจริงแต่ลีสแกนบัตร

ข้อมูลรายตัว		ข้อมูลสรุปการทำงาน/Working time Details Reference		ข้อมูลการฝึกอบรม/Training			
ชื่อ-สกุล Name-Last Name		วันเริ่มงาน Working Initial Date					
สังกัด Department		รหัสประจำตัว Employee ID.	วันที่มีสิทธิลาออก Leave Right Status Date				
พบข้อมูลทั้งหมด 4 รายการ (Availability 4 Record)				ประจำปี / Of year :	ทุกปี/All	ผลการฝึกอบรม / Course Training :	GO
ข้อมูลการฝึกอบรม Training							
Course Name	Course Year	Start Date	End Date	Course Time	ทีมงาน Team	สถานะ Status	
ความสอดคล้องในการทำงานและคุณภาพ งาน Precast	2013	31 กรกฎาคม 2556	31 กรกฎาคม 2556	8:30:00 - 17:00:00		เข้าอบรม	
Team Building Department 2013	2013	2 เมษายน 2556	4 เมษายน 2556	8:30:00 - 12:00:00		เข้าอบรม	
The Power Within You	2012	2 ตุลาคม 2555	2 ตุลาคม 2555	8:30:00 - 17:00:00	คุณศิริลักษณ์ พันศิริ	เข้าอบรม	
Team Building OUR CULTURES	2012	10 พฤษภาคม 2555	11 พฤษภาคม 2555	8:30:00 - 17:00:00		เข้าอบรม	

ภาพที่ 2.10 แสดงระบบข้อมูลการฝึกอบรม/TrainingSystem

ที่มา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

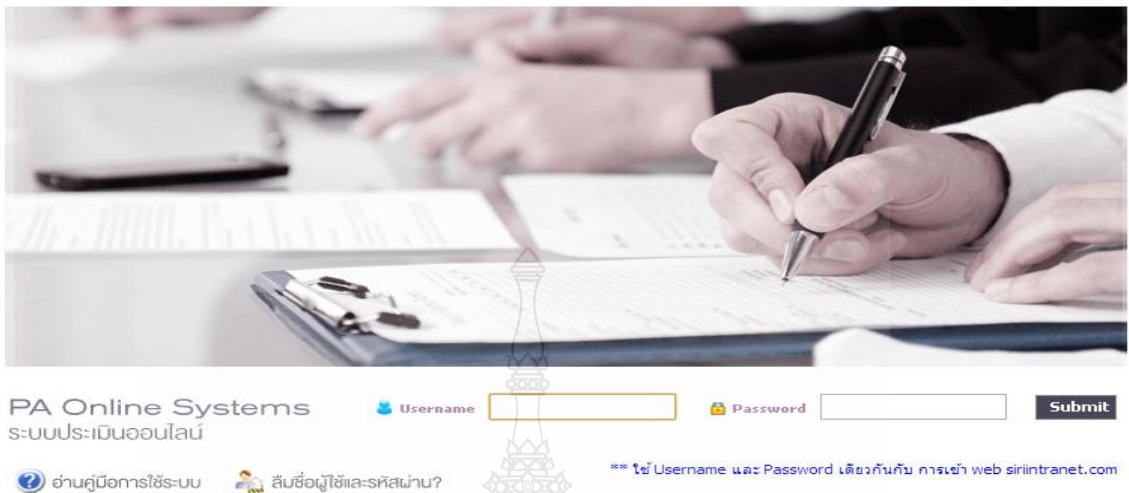
ระบบจะแสดงหลักสูตรการฝึกอบรมที่พนักงาน ได้เข้าฝึกอบรมตามกำหนดขององค์กร และแสดงหลักสูตรที่พนักงานไม่เข้าฝึกอบรมตามที่องค์กร ได้แจ้งไว้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะใช้ในการติดตามพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจนครบถ้วนทุกหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร

ข้อมูลรายตัว		ข้อมูลสรุปการทำงาน/Working time Details Reference		ข้อมูลการฝึกอบรม/Training			
ชื่อ-สกุล Name-Last Name		วันเริ่มงาน Working Initial Date					
สังกัด Department		รหัสประจำตัว Employee ID.	วันที่มีสิทธิลาออก Leave Right Status Date				
พบข้อมูลทั้งหมด 4 รายการ (Availability 4 Record)				ประจำปี / Of year :	ทุกปี/All	ผลการฝึกอบรม / Course Training :	GO
ข้อมูลการฝึกอบรม Training							
Course Name	Course Year	Start Date	End Date	Course Time	ทีมงาน Team	สถานะ Status	
ความสอดคล้องในการทำงานและคุณภาพ งาน Precast	2013	31 กรกฎาคม 2556	31 กรกฎาคม 2556	8:30:00 - 17:00:00		เข้าอบรม	
Team Building Department 2013	2013	2 เมษายน 2556	4 เมษายน 2556	8:30:00 - 12:00:00		เข้าอบรม	
The Power Within You	2012	2 ตุลาคม 2555	2 ตุลาคม 2555	8:30:00 - 17:00:00	คุณศิริลักษณ์ พันศิริ	เข้าอบรม	
Team Building OUR CULTURES	2012	10 พฤษภาคม 2555	11 พฤษภาคม 2555	8:30:00 - 17:00:00		เข้าอบรม	

ภาพที่ 2.11 แสดงระบบขออนุมัติค่าเดินทางโดยพาหนะ/Pay for Car System

ที่มา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

พนักงานจะขออนุมัติค่าเดินทางทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง อัตราการจ่ายค่าเดินทางเหมาจ่าย จะจ่ายตามระดับตำแหน่งงาน ซึ่งไม่เท่ากันพนักงานต้องระบุต้นทาง และปลายทางและจำนวนเงินที่ขออนุมัติ แล้วระบบจะส่งไปเพื่อขออนุมัติกับหัวหน้างานตามลำดับขั้น



ภาพที่ 2.12 แสดงระบบประเมินออนไลน์/PA Online System

ที่มา : บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ใช้ในการประเมินพนักงานประจำปีตั้งแต่ระดับพนักงานทั่วไปจนถึงระดับผู้บริหาร พนักงานทุกคนต้องเข้าประเมินตัวเองในระบบ แล้วส่งข้อมูลการประเมินตัวเองไปยังหัวหน้างาน ของตนเพื่อประเมินต่อไป



ภาพที่ 2.13 แสดงระบบขอหนังสือรับรองออนไลน์/Employment Certification Online

ที่มา : บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ใช้สำหรับขอหนังสือสำคัญต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการ เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองตำแหน่งงาน ฯลฯ



E - Profile Systems
ระบบข้อมูลพนักงาน

Username

Password

Submit

อ่านคู่มือการใช้งาน

** ใช้ Username และ Password เดียวกันกับ ระบบ Pay Slip

ภาพที่ 2.14 แสดงระบบข้อมูลพนักงาน ระบบนี้จะระบุประวัติของพนักงานเจ้าของ Username ทั้งหมดที่เคยให้ไว้กับบริษัทตามใบสมัครงาน
ที่มา : บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประสิทธิภาพ หมายถึงภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึงความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้งานพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ถ้าใช้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ดี เช่น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมักมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลานอกจากใช้กับบุคคลและหน่วยงานแล้ว คำว่า ประสิทธิภาพ ยังใช้กับสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม หมายถึง ภาวะการดำเนินงานที่ให้ผลสำเร็จเป็นที่พอใจตามต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องนี้มีประสิทธิภาพการสอนมีประสิทธิภาพของการบริหารงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2552)

อินทราเน็ตควรมีองค์ประกอบ การใช้ประโยชน์ของระบบอินทราเน็ตมาบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร (วาสนา สุขกระสานติ, 2540)

1.1 ช่วยในการติดต่อสื่อสารขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ต้องสื่อสารให้ทราบได้ง่ายและรวดเร็ว ผู้ต้องการข้อมูลสามารถเรียกดูข้อมูลได้ตลอดเวลา ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงตามความต้องการ และไม่ต้องเสียเวลาในการขอข้อมูลช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ช่วยให้การสื่อสารระหว่างสาขาและพนักงานในองค์กร

1.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร เช่น ลดค่าโทรศัพท์ ลดต้นทุนในการผลิตหรือการบริการ เพราะข้อมูลไม่จำเป็นต้องเก็บในรูปแบบเอกสารซึ่งสิ้นเปลืองลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะพนักงานสามารถเรียนรู้ได้ผ่านระบบอินทราเน็ตที่ทางหน่วยงานได้บรรจุโปรแกรมไว้แล้ว

1.3 ช่วยประหยัดเวลาให้บริการต่าง ๆ เช่น กระดานข่าว อีเมลล์ ทำให้การติดต่อรวดเร็วประหยัดเวลา ทำให้การดำเนินงานหรือประสานงานต่อสะดวกขึ้น ไม่ต้องรอข้อมูลเป็นเวลานาน ๆ เพราะมีระบบอินทราเน็ตเป็นตัวกลางของสารระหว่างคนส่งและคนรับ

1.4 ลดช่องว่างในการประสานงานพนักงานสามารถนำเสนอและได้รับข้อมูลที่ต้องการและความคิดเห็นจากทีมงาน และสามารถได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดระหว่างพนักงานที่เกี่ยวข้องได้เวลาเดียวกัน และมีความเข้าใจเป็นอันเดียวกัน โดยทำให้ไม่ต้องผ่านสื่อกลางอย่างเช่นตัวบุคคล

1.5 เพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้แก่พนักงานพนักงานสามารถเรียนรู้หรือสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในระบบได้โดยตรง ช่วยในการพัฒนาภาษาอังกฤษ ได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำให้เพิ่มทักษะแก่พนักงานได้มาก และยังช่วยให้พนักงานที่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือไม่กล้าซักถามได้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องอีกด้วย

1.6 สร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายตลอดจนปัญหาขององค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยพนักงานสามารถทำให้องค์กรมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถืออย่างมาก เนื่องจากพนักงานมีความเข้าใจและข้อมูลขององค์กรเป็นอย่างดีแล้ว การใช้อินทราเน็ตเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บุคคลภายนอกมีการยอมรับในความทันสมัยขององค์กรทำให้องค์กรมีภาพพจน์ที่ดี

ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง และต้องเพิ่มความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากยิ่งขึ้น (ติน ปรัชญพทุทธิ, 2537)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป
(กฤษณ์ อุทัยรัตน์, 2545)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรและเวลาน้อย แต่งานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ
(สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ, 2542)

การวัดประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (สัลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2547) มีดังนี้

1. ความเร็วในการตอบสนอง (Response Time) หมายถึง ระบบสามารถมีการโต้ตอบกับ
ผู้ใช้งานระบบได้ จนมีการแสดงผลจากหน้าจอคอมพิวเตอร์ ซึ่งเวลาในการตอบสนองของแต่ละ
งานอาจจะแตกต่างกันไป โดยทั่วไปผู้ใช้งานระบบมีความต้องการเวลาที่ใช้ในการตอบสนองที่สั้น แต่
เวลาในการตอบสนองที่สั้นนั้น จะมีค่าใช้จ่ายที่สูง

2. ความพร้อมในการใช้งาน (Availability) หมายถึง เมื่อมีความต้องการในการใช้งาน
ระบบคอมพิวเตอร์แล้ว ระบบจะต้องมีการรองรับให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา ควรมีการสำรอง
ข้อมูลไว้ใช้งาน หากระบบเกิดปัญหาแล้ว โดยไม่ได้สำรองข้อมูลไว้ใช้งาน จะทำให้การดำเนินงาน
ของเราไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ จึงควรมีแผนการป้องกันระบบล่มเอาไว้

3. ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Accuracy) หมายถึง ข้อมูลจะมีความถูกต้องเชื่อถือได้มาก
น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการควบคุมข้อมูลนำเข้า และการควบคุมการประมวลผลข้อมูล
นำเข้า เพื่อสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลนั้นมีความถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้ เพราะถ้าข้อมูลไม่มีความ
ถูกต้องแล้ว ถึงจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร ผลลัพธ์ที่แสดงออกมานั้นก็จะไม่มีความถูกต้อง หรือ
นำไปใช้ไม่ได้

4. ความปลอดภัยและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (Security/Privacy) หมายถึง ความ
เชื่อมั่นของผู้ใช้งานด้านความปลอดภัย และการปกป้องจากการเข้าไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต

5. ความง่ายต่อการเข้าใจในการใช้งาน หมายถึง รูปแบบ ภาษา และเมนูในการใช้งานของ
ระบบมีความง่าย ความเข้าใจในการใช้งาน ไม่ซับซ้อนจนเกินไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
คนทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของคนงาน (Milkovich and Boudreau, 1991) และองค์กรฟิชเชอร์
และคณะ (Fisher, Schoenfeldt and Others, 1993) เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้อง
ทางด้านการตัดสินใจในการบริหารทั้งหมด ตลอดจนการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือทรัพยากร
มนุษย์ทำหน้าที่เพื่อองค์กร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์
หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

โบวิน และฮาร์วี (Bowin and Harvey, 2001) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการ หลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (เชาว์ โรจนแสง, 2554) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากร

Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employee, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns (Garry Dessler, 2003). Management refer to the polices, and system that influence employees' behavior, attitudes, and performance (Raymand Noe et al., 2006).

มนุษย์เป็นคำที่ใช้ในการบอกถึงกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด การพัฒนา และการชำระรักษา ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นกำลังสำคัญขององค์กร

สมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Society for Human Resource Management : SHRM) ของประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดบทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 6 บทบาทหน้าที่หลักดังต่อไปนี้ (Byars and Rue, 1997)

1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning, recruitment and selection)
 - 1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน
 - 1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
 - 1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนดไว้
 - 1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร
 - 1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development)
 - 2.1 การปฐมนิเทศและฝึกรวมพนักงาน
 - 2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัด โปรแกรมการพัฒนา
 - 2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
 - 2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits)
 - 3.1 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน
 - 3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations)

4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน

4.2 การออกแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพ

แรงงาน

5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Safety and Health)

5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน

5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research)

6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์

6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหารดังกล่าวข้างต้น พอสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การว่าจ้าง การอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ ทางด้านฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถใช้ประโยชน์จากระบบได้อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสร้างฐานข้อมูลเงินเดือน เงินตอบแทนต่าง ๆ ให้แก่พนักงานทั้งองค์กร และฝ่ายบริหารสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการบริหารคน บริหารผลผลิต และการควบคุมได้ ในระบบจะมีข้อมูลของทรัพยากรบุคคล (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ไพบุลย์ เกียรติโกมล, 2545) ดังนี้

1. ข้อมูลบุคลากร เช่น ประวัติเงินเดือน
2. ผังแสดงโครงสร้างองค์กร
3. ข้อมูลภายนอก เช่น การเมือง และเศรษฐกิจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ครุณี ฐิตาภิวัดนกุล (2552) ได้ศึกษา การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์จากเว็บไซต์วีอาร์ซีพีดอทคอมผ่านระบบอินทราเน็ตของพนักงานเครือข่ายธุรกิจ โภคภัณฑ์ สรุปผลการศึกษเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และการปฏิบัติงาน พนักงานเครือข่าย โภคภัณฑ์ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายถึง 2 เท่า โดยพนักงานส่วนใหญ่ทำงานร่วมกับเครือข่าย โภคภัณฑ์ มาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี

เรณู เมธาพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการใช้งานระบบอินทราเน็ต : กรณีศึกษา บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษวิจัยพบว่า พนักงานเลือกใช้การติดตามข่าวสารจากสื่อภายในทางระบบอินทราเน็ตมากที่สุด และเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบอินทราเน็ตของบริษัทแตกต่างกัน

พรพรรณ สุขสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้ ประโยชน์และความพึงพอใจในการใช้ระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้าบีทีเอส กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทรถไฟฟ้าบีทีเอส ที่เป็นพนักงานด้านขนส่งมวลชนและพนักงานที่ปฏิบัติงานบนสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส ที่ใช้การสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินทราเน็ต จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งการศึกษวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวัดผลเพียงครั้งเดียว (One-Shot Case Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำมาประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประเภทแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการใช้ ตลอดจนประโยชน์และความพึงพอใจในการใช้ระบบเครือข่ายอินทราเน็ต รวมทั้งข้อเสนอแนะที่มีต่อระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

มูทิตา เทศพานิช (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเปิดรับ และทัศนคติที่มีต่อระบบอินทราเน็ตภายในองค์กรกรมป่าไม้ของข้าราชการ และพนักงานในส่วนกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารผ่านระบบอินทราเน็ตที่ต่างกันจะมีทัศนคติต่อระบบอินทราเน็ตภายในองค์กรกรมป่าไม้แตกต่างกัน (จำนวนวันต่อสัปดาห์ช่วงเวลาที่ใช้อินทราเน็ต)

พฤติกรรมกรเปิดรับข่าวสารจำนวนวันต่อสัปดาห์และช่วงเวลาในการใช้อินทราเน็ต พฤติกรรมที่มีความต่างกันก็จะมีทัศนคติต่อระบบอินทราเน็ตไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีการปฏิเสธตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมกรเปิดรับข่าวสารผ่านระบบอินทราเน็ตที่ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อระบบอินทราเน็ตภายในองค์กรกรมป่าไม้แตกต่างกัน อาจจะได้เห็นว่ากรที่กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเปิดรับข่าวสารผ่านระบบอินทราเน็ต มีผลของการปฏิบัติงานตามวัน เวลา และในช่วงเวลาทำงาน

พัชรารธรรม บุญแสน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้งานระบบอินทราเน็ตกรณีศึกษาของกิจการพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ที่ 4-5 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการใช้งานระบบอินทราเน็ตมากกว่า 6 ครั้งต่อสัปดาห์ อยู่ในช่วงเวลา 09.00 - 12.00 น. ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานด้านพฤติกรรม พบว่าความถี่ในการใช้งานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบอินทราเน็ตที่ต่างกันในด้านความถูกต้อง ด้านความสมบูรณ์ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านเวลาและด้านความปลอดภัย

มานนท์ แก้วเพ็ง (2554) ได้ศึกษา พฤติกรรมกรใช้งานต่อประสิทธิภาพของระบบอินทราเน็ต : THAI Sphere บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การอภิปรายผลแสดงให้เห็นว่า

1. ด้านเทคโนโลยี มีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือสามารถช่วยลดค่าใช้จ่าย งานเอกสารขององค์กรได้จริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สาเหตุเพราะการสื่อสารผ่านทางระบบอินทราเน็ต นั้นสามารถช่วยลดต้นทุน เนื่องจากผู้ใช้ข้อมูลไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลอยู่ในรูปของเอกสาร ซึ่งทำให้เปลืองทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การประกาศข่าวสารผ่านทาง E-mail หรือ WEBBOARD แทนการติดป้ายประกาศในสำนักงานทุกแห่ง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนำระบบอินทราเน็ตมาใช้ในองค์กร ทั้งในด้านลดเวลาการติดต่อ ลดต้นทุนในการเก็บบันทึกข้อมูลในรูปของเอกสาร และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการอบรมเพราะพนักงานสามารถเรียนรู้การใช้งานได้จากโปรแกรมอินทราเน็ตได้เอง

2. ด้านเนื้อหาสาระมีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือมีความหลากหลายของเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการสื่อสาร มีประเมินประสิทธิภาพในการใช้งานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือทำให้ทราบความเคลื่อนไหวระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว ช่วยเหลือ สาเหตุเพราะการสื่อสารผ่านอินทราเน็ตสามารถแจ้งความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ในทั้งแบบที่เป็น Realtime และ

ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการน้อย ซึ่งสามารถสื่อสารได้ทั้งแบบการแจ้งข่าวประกาศ หรือแจ้งประสานงานเฉพาะบุคคล ผ่าน Corporate E-mail

หลักศิลา กงทรัพย์ (2554) ได้ศึกษา การยอมรับระบบอินเทอร์เน็ต กรณีศึกษา : สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนใน บทคัดย่อ ได้อธิบายผลการศึกษาคพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ระดับหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ความเกี่ยวข้องกับการใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นการปฏิบัติงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ ความคิดเห็นต่อลักษณะนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับดีผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต ยกเว้นด้านอายุที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในเรื่องของความถี่ในการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตทั้งในเรื่องของความถี่ และระยะเวลาในการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษายุทธศาสตร์การใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ที่ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ต จำนวน 2,379 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัท แสตนลิริ (มหาชน) จำกัดที่ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ต จำนวน 2,379 คน ซึ่งการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนด โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, น.727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

ถ้ากำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05

แทนค่าดังนี้
$$n = \frac{2,379}{1 + 2,379 (0.05)^2}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 342.425 คน คือ ต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 343 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ มีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง 350 คน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้ฝ่ายเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 31 ฝ่าย และมีจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามขนาดของประชากร (Proportion size) ในแต่ละฝ่ายพบว่า ขนาดตัวอย่างแต่ละฝ่ายแบ่งได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามฝ่ายและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ฝ่ายบัญชี	31	5
ฝ่ายการเงิน	42	6
ฝ่ายพัฒนาระบบงานและองค์กรฝ่าย	36	5
เทคโนโลยีสารสนเทศฝ่ายวางแผน	25	4
องค์กรและผู้ลงทุนสัมพันธ์	32	5
ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	43	6
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการฝ่าย	50	7
ประเมินราคากลาง	55	8
ฝ่ายรัฐกิจสัมพันธ์	31	5
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	50	7
ฝ่ายโอมแคร์	50	7
ฝ่ายจัดซื้อส่วนโครงการ	35	5
ฝ่ายบริหารโครงการแนวสูง 1	126	19
ฝ่ายบริหารโครงการแนวสูง 2	101	15
ฝ่ายบริหารโครงการแนวสูง 3	131	19
ฝ่ายประมาณราคาโครงการแนวสูง	46	7
ฝ่ายการตลาดโครงการแนวสูง	57	8

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามฝ่ายและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง(ต่อ)

ฝ่าย	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ฝ่ายการตลาดโครงการแนวสูง	57	8
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์โครงการแนวสูง	43	6
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจแนวสูงและธุรกิจใหม่	33	5
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 1	114	17
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 2	208	31
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 3	123	18
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 4	112	17
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 5	210	31
ฝ่ายบริหาร โครงการและการตลาดแนวราบ 6	117	17
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจโครงการแนวราบ	138	20
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์โครงการแนวราบ	67	10
ฝ่ายนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่	62	9
ฝ่ายบริหารต้นทุนผลิตภัณฑ์	41	6
โรงงานผลิตแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป	147	22
ฝ่ายสื่อสารการตลาดโครงการแนวราบ	23	3
รวม	2,379	350

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จึงออกเก็บข้อมูลภายในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามมี 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาใช้งานระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา : บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่ได้จากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Linkert Scale ได้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 127)

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์เฉลี่ยการแปลความหมายเพื่อจัดระดับความเห็นของพนักงาน บริษัท แสตนลิริ (มหาชน) จำกัด มีช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะนำแบบสอบถามทำการ Pre-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจที่ตรงกันในข้อคำถามต่าง ๆ และวัดความสม่ำเสมอสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีทดสอบของ Cronbach'Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.839 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานผู้ใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร โดยแจกตามทุกฝ่าย เพื่อให้ได้รับข้อมูลครบถ้วนและกระจายทั่วองค์กร ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2-3 อาทิตย์ระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย

ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดอีกครั้งและเก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปและมีการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท แสนสิริ (มหาชน) จำกัด จำนวน 350 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และหนังสือทางวิชาการต่าง ๆ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาลงรหัส (Coding) ซึ่งในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำผลที่ได้มาสรุปผลทางการวิเคราะห์สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ของข้อมูล ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อจัดรวบรวมข้อมูล และอธิบายเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ต ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากระบบอินเทอร์เน็ตของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

2.1 Independent samples t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปร 2 กลุ่ม

2.2 One way analysis of variance (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	166	47.4
หญิง	184	52.6
อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี	59	16.9
26-30 ปี	102	29.1
31- 35 ปี	144	41.1
36-40 ปี	27	7.7
มากกว่า 40	18	5.1
การศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ปวส.	28	8
ปริญญาตรี	298	85.1
สูงกว่าปริญญาตรี	24	6.9
ตำแหน่ง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ระดับพนักงานทั่วไป	300	85.7
ระดับหัวหน้างาน	50	14.3
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	30	8.6
อายุงาน 1-3 ปี	160	45.7
อายุงาน 4-5 ปี	97	27.7
อายุงานมากกว่า 5 ปี	63	18
รวม	350	100.00

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 350 คน พบว่า เพศชาย

จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 เพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 รองลงมาคือระดับ ปวส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8 มีระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือระดับหัวหน้างาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคืออายุงาน 4-5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

ความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1-2 วัน/สัปดาห์	10	2.9
3-4 วัน/สัปดาห์	71	20.3
5-6 วัน/สัปดาห์	190	54.3
ใช้ทุกวัน	79	22.5
เวลาที่ใช้แต่ละครั้ง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
10-20 นาที	71	20.3
21-30 นาที	79	22.6
31 นาทีขึ้นไป	200	57.1
ช่วงเวลาที่ใช้	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน	20	5.7
ช่วงทำงาน	285	81.4
ช่วงพักกลางวัน	2	0.6
ช่วงหลังเลิกงาน	43	12.3
ลักษณะที่ใช้	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน	163	46.6
เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร	69	19.7
เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	103	29.4
เพื่อความบันเทิง	15	4.3

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ และร้อยละ ด้านข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต
(ต่อ)

กิจกรรมที่ทำ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
อ่านข่าวสารทั่วไป	62	17.7
ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์	42	12.0
รับ-ส่งอีเมลล์	241	68.9
เผยแพร่กิจกรรมและข่าวสาร	5	1.4
กิจกรรมที่ทำเกี่ยวกับตัวเอง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
การลางาน	81	23.1
การรับรองเวลาทำงาน	86	24.6
ขอโอที	124	35.4
ขออนุมัติเอกสารต่างๆ	59	16.9
ข่าวที่ชอบอ่าน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ข่าวประชาสัมพันธ์ภายนอก	43	12.3
ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน	307	87.7
ใช้เว็บบอร์ด	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เพราะสามารถแสดงความคิดเห็นได้ อย่างเสรี	130	37.1
เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในหมู่ พนักงาน	164	46.9
ได้ร่วมสนทนากับผู้ที่มีความชอบใน เรื่องเดียวกัน	56	16.0
รวม	350	100.00

ผลจากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมามีความถี่ในการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตทุกวัน มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 มีความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต 3-4 วัน/สัปดาห์ มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และมีความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต 1-2 วัน/สัปดาห์ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ระยะเวลาที่ใช้งานระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตในแต่ละครั้ง 31 นาทีขึ้นไป มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ระยะเวลาที่ใช้งานระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตในแต่ละครั้ง

21-30 นาที คิดเป็นร้อยละ มี 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และระยะเวลาที่ใช้งานระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตในแต่ละครั้ง 10-20 นาที มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ต ช่วงทำงาน มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ช่วงหลังเลิกงาน มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ช่วงเข้าก่อนเริ่มงาน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และช่วงพักกลางวัน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ลักษณะการใช้งานระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ต เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และเพื่อความบันเทิง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตที่มากที่สุด การรับ-ส่งอีเมล มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 อ่านข่าวสารทั่วไป มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และเผยแพร่กิจกรรมและข่าวสาร มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองมากที่สุดในระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ต ขอโอที มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 การรับรองเวลาทำงาน มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 การลางาน มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ข่าวที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปอ่านมากที่สุด ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน มีจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และข่าวประชาสัมพันธ์ภายนอก มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปใช้เว็บบอร์ด เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวหน่วยงาน มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 เพราะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และได้ร่วมสนทนากับผู้ที่มีความชอบในเรื่องเดียวกัน มีจำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 16

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร บริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	ระดับความคิดเห็นในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านการติดต่อสื่อสาร	45	114	117	70	4	3.36	0.979	ปานกลาง	(3)
1. ความเร็วในการติดต่อสื่อสาร	(12.9)	(32.6)	(33.4)	(20.0)	(1.1)				
2. ความเร็วในการค้นหาข้อมูล	35	158	112	41	4	3.51	0.868	มาก	(1)
	(10.0)	(45.1)	(32.0)	(11.7)	(1.1)				
3. ความเร็วในการเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร	46	119	137	42	6	3.44	0.924	ปานกลาง	(2)
	(13.1)	(34.0)	(39.1)	(12.0)	(1.7)				
รวม						3.44	0.802	ปานกลาง	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D = 0.802)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-3.44 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือความเร็วในการค้นหาข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.868) เห็นด้วยปานกลางรองลงมาคือ ความเร็วในการเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.924)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านลดค่าใช้จ่าย ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	ระดับความคิดเห็นในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านลดค่าใช้จ่าย									
4. ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการจัดหาซอฟต์แวร์	48 (13.7)	182 (52.0)	102 (29.1)	18 (5.1)	0 (0)	3.85	2.280	มาก	(2)
5. ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการติดต่อสื่อสาร	64 (18.3)	165 (47.1)	102 (29.1)	19 (5.4)	0 (0)	3.89	2.295	มาก	(1)
6. ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการจัดทำเอกสาร	54 (45.1)	144 (36.6)	124 (10.0)	28 (0.3)	0 (0)	3.64	0.837	มาก	(3)
รวม						3.80	1.209	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการลดค่าใช้จ่ายภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D = 1.209)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89-3.64 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 2.295) เห็นด้วยมากรองลงมาคือ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดหาซอฟต์แวร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 1.209)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลา ของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	ระดับความคิดเห็นในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านประหยัดเวลา									
7.ประหยัดเวลาในการกระจายข่าวสาร	28 (8)	158 (45.1)	128 (36.6)	35 (10.0)	1 (0.3)	3.61	2.255	มาก	(2)
8.ประหยัดเวลาในการชี้แจงข้อซักถาม	33 (9.4)	143 (40.9)	116 (33.1)	57 (16.3)	1 (0.3)	3.42	0.882	มาก	(1)
9.ประหยัดเวลาในการส่งและรับสาร	59 (16.9)	113 (32.3)	112 (32.0)	63 (18.0)	3 (0.9)	3.46	1.000	มาก	(3)
รวม						3.50	1.072	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรของบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D = 1.072)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61-3.42 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือประหยัดเวลาในการชี้แจงข้อซักถามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.882) เห็นด้วยมากรองลงมาคือประหยัดเวลาในการกระจายข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 2.255)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	ระดับความคิดเห็นในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านการลดช่องว่าง									
10.ลดช่องว่างในการประสานงาน	37 (10.6)	152 (43.4)	125 (35.7)	35 (10.0)	1 (0.3)	3.65	2.314	มาก	(1)
11.ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง	32 (9.1)	101 (28.9)	134 (38.3)	69 (19.7)	14 (4.0)	3.19	0.988	ปานกลาง	(3)
12.ลดช่องว่างระหว่างแผนก	26 (7.4)	114 (32.6)	127 (36.3)	68 (19.4)	15 (4.3)	3.30	2.340	ปานกลาง	(2)
รวม						3.38	1.327	ปานกลาง	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการลดช่องว่างภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D = 1.327)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65-3.19 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือลดช่องว่างในการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 2.314) เห็นด้วยมากรองลงมาคือลดช่องว่างระหว่างแผนก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D. = 2.340)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากรบริษัท แสน สิริ จำกัด (มหาชน)

ระดับความคิดเห็นในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต									
ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ด้านการเพิ่มศักยภาพ									
พนักงาน	78	162	91	19	0	3.96	2.249	มาก	(1)
13.พนักงานสามารถ ค้นหาข้อมูลได้โดยตรง	(22.3)	(46.3)	(26.0)	(5.4)	(0)				
14.พนักงานได้รับ ข้อมูลที่ทันสมัยทัน เหตุการณ์	45	130	139	34	2	3.66	2.112	มาก	(2)
	(12.9)	(37.1)	(39.7)	(9.7)	(0.6)				
15.พนักงานสามารถ พัฒนาภาษาอังกฤษได้	52	85	129	66	18	3.30	1.512	ปานกลาง	(3)
	(14.9)	(24.3)	(36.9)	(18.9)	(5.1)				
รวม						3.64	1.212	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรของบริษัท แสน สิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการเพิ่มศักยภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 (S.D = 1.212)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร บริษัท แสน สิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96-3.30 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือพนักงาน สามารถค้นหาข้อมูลได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 2.249) เห็นด้วยมากรองลงมาคือ พนักงานได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 2.112)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร ของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพที่ได้ (N = 350)	ระดับความพึงพอใจในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
ด้านการสร้าง									
ภาพพจน์ต่อองค์กร									
16.พนักงานสามารถ ค้นหาข้อมูลเพื่อตอบ ปัญหาลูกค้าได้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	63 (18)	179 (51.1)	92 (26.3)	16 (4.6)	0 (0)	3.82	0.772	มาก	(1)
17.พนักงานสามารถ เป็นตัวแทนของ องค์กรในการตอบ คำถามลูกค้าได้จาก การสืบค้นข้อมูลใน ระบบ	61 (17.4)	138 (39.4)	128 (36.6)	23 (6.6)	0 (0)	3.67	0.837	มาก	(3)
รวม						3.73	0.702	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D = 0.702)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82-3.67 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือพนักงานสามารถค้นหา ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาลูกค้าได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.772) เห็นด้วย มากรองลงมาคือพนักงานสามารถส่งข่าวสารที่มีความเป็นสากลทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับ บุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.865)

ตารางที่ 4.9 สรุปการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภาพรวม)

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.44	0.802	ปานกลาง	(5)
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	3.80	1.209	มาก	(1)
ด้านประหยัดเวลา	3.50	1.072	มาก	(4)
ด้านลดช่องว่าง	3.38	1.327	ปานกลาง	(6)
ด้านเพิ่มศักยภาพ	3.64	1.212	มาก	(3)
ด้านสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร	3.73	0.702	มาก	(2)
รวม	3.58	0.643	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรของบริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D = 0.643)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามึระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน) ในระดับมากถึงปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-3.44 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือด้านการลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 1.209) เห็นด้วยมากรองลงมาคือด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.702)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent Samples t-test และ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Independent sample t-test					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	3.56	0.748	2.824	348	0.356
	หญิง	3.32	0.833	2.840		
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ชาย	3.86	1.184	0.932	348	0.295
	หญิง	3.74	1.232	0.934		
ด้านประหยัดเวลา	ชาย	3.67	1.259	2.912	348	0.241
	หญิง	3.34	0.842	2.855		
ด้านการลดช่องว่าง	ชาย	3.59	1.695	2.889	348	0.332
	หญิง	3.19	0.832	2.799		
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ชาย	3.71	0.898	0.984	348	0.263
	หญิง	3.58	1.438	1.006		
ด้านการสร้างภาพพจน์	ชาย	3.75	0.640	0.404	348	(0.031*)
	หญิง	3.72	0.755	0.407		
รวม	ชาย	3.69	0.604	3.074	348	0.301
	หญิง	3.48	0.663	3.089		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One - Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ

ประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4.878	4	1.220	1.914	0.108
	ภายในกลุ่ม	219.806	345	0.637		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	4.573	4	1.143	0.780	0.539
	ภายในกลุ่ม	505.871	345	1.466		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	18.353	4	4.588	4.134	(0.003*)
	ภายในกลุ่ม	382.922	345	1.110		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	6.945	4	1.736	0.985	0.416
	ภายในกลุ่ม	608.352	345	1.763		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.297	4	3.574	2.471	(0.044*)
	ภายในกลุ่ม	499.105	345	1.447		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	1.803	4	0.451	0.913	0.457
	ภายในกลุ่ม	170.364	345	0.494		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.442		1.220	2.732	(0.029*)
	ภายในกลุ่ม	140.222		0.406		
	รวม	144.664				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ โดยใช้สถิติ One - way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านประหยัดเวลา และด้านการเพิ่มศักยภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.044 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลา ด้านการเพิ่มศักยภาพ แตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลาของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	กลุ่ม J				
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
20-25 ปี	3.53					
26-30 ปี	3.56	-0.028 (0.868)				
31-35 ปี	3.34	0.194 (0.234)	0.222 (0.103)			
36-40 ปี	3.45	0.079 (0.744)	0.108 (0.634)	-0.114 (0.606)		
มากกว่า 40 ปี	4.38	-0.852 (0.003*)	-0.823 (0.002*)	-1.046 (0.000*)	-0.932 (0.004*)	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านประหยัดเวลาของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่ม 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.002, 0.000 และ 0.004 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.852, -0.823, -1.046 และ -0.932 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านเพิ่มศักยภาพพนักงานของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกอายุ เป็นรายคู่

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
กลุ่ม I	กลุ่ม J					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.43	3.61	3.66	3.59	4.44
20-25 ปี	3.43		-0.182 (0.354)	-0.227 (0.223)	-0.157 (0.573)	-1.009 (0.002*)
26-30 ปี	3.61			-0.044 (0.776)	0.025 (0.923)	-0.826 (0.008*)
31-35 ปี	3.66				0.069 (0.783)	-0.782 (0.010*)
36-40 ปี	3.59					-0.851 (0.021*)
มากกว่า 40 ปี	4.44					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านศักยภาพของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่ม 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี และกลุ่ม อายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.008, 0.010 และ 0.021 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -1.009, -0.826, -0.782 และ -0.851 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม J					
กลุ่ม I	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.52	3.62	3.51	3.64	4.00
20-25 ปี	3.52		-0.099 (0.342)	0.013 (0.887)	-0.119 (0.419)	-0.481 (0.005*)
26-30 ปี	3.62			0.113 (0.171)	-0.020 (0.881)	-0.381 (0.020*)
31-35 ปี	3.51				-0.133 (0.317)	-0.494 (0.002*)
36-40 ปี	3.64					-0.361 (0.064)
มากกว่า 40 ปี	4.00					

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.2.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี กลุ่ม 26-30 กลุ่มอายุ 31-35 และกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.020, และ 0.002 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.481, -0.381 และ -0.494 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร
บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ค่าความ แปรปรวน	One – way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.669	2	0.834	1.298	0.274
	ภายในกลุ่ม	223.016	347	0.643		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.660	2	0.330	0.225	0.799
	ภายในกลุ่ม	509.785	347	1.469		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	18.417	2	9.208	8.346	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	382.858	347	1.103		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	0.742	2	0.371	0.209	0.811
	ภายในกลุ่ม	614.555	347	1.771		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.592	2	0.296	0.200	0.818
	ภายในกลุ่ม	512.810	347	1.478		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้าง ภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	1.281	2	0.641	1.301	0.274
	ภายในกลุ่ม	170.885	347	0.492		
	รวม	172.166	349			
รวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.563	2	0.782	1.895	0.152
	ภายในกลุ่ม	143.100	347	0.412		
	รวม	144.664	349			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา โดยใช้

สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านประหยัดเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลาแตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลา ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J		
กลุ่ม I	\bar{X}	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	3.55	3.72
ปวส.	3.75		0.811 (0.000*)	0.476 (0.104)
ปริญญาตรี	3.55			-0.335 (0.134)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.72			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านประหยัดเวลา ของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มปวส. และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.811

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพศ	Independent sample t-test				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับพนักงานทั่วไป	3.39	0.793	-2.885	348	0.808
	ระดับหัวหน้างาน	3.74	0.800			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระดับพนักงานทั่วไป	3.79	1.268	-0.252	348	0.878
	ระดับหัวหน้างาน	3.84	0.777			
ด้านประหยัดเวลา	ระดับพนักงานทั่วไป	3.43	0.752	-2.809	348	(0.026*)
	ระดับหัวหน้างาน	3.89	2.134			
ด้านการลดช่องว่าง	ระดับพนักงานทั่วไป	3.34	1.402	-1.278	348	0.286
	ระดับหัวหน้างาน	3.60	0.708			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระดับพนักงานทั่วไป	3.60	1.103	-1.478	348	0.181
	ระดับหัวหน้างาน	3.88	1.727			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระดับพนักงานทั่วไป	3.73	0.692	-0.155	348	0.566
	ระดับหัวหน้างาน	3.75	0.767			
รวม	ระดับพนักงานทั่วไป	3.55	0.615	-2.390	348	0.052
	ระดับหัวหน้างาน	3.78	0.771			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร บริษัท แอสตรา จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ประสิทธิภาพในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความ แปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.909	3	0.970	1.513	0.211
	ภายในกลุ่ม	221.776	346	0.641		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.545	3	0.848	0.578	0.630
	ภายในกลุ่ม	507.899	346	1.468		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.236	3	0.412	0.356	0.785
	ภายในกลุ่ม	400.039	346	1.156		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	10.803	3	3.601	2.061	0.105
	ภายในกลุ่ม	604.493	346	1.747		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.624	3	0.208	0.140	0.936
	ภายในกลุ่ม	512.778	346	1.482		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	0.701	3	0.234	0.471	0.702
	ภายในกลุ่ม	171.466	346	0.496		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.637	3	0.546	1.320	0.268
	ภายในกลุ่ม	143.027	346	0.413		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต ได้แก่ ความถี่การใช้ระบบ ระยะเวลาที่เข้าใช้ระบบ ช่วงเวลาที่ใช้ ลักษณะการใช้ กิจกรรมที่ทำในระบบ กิจกรรมที่เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเอง ประเภทข่าวประชาสัมพันธ์ที่เข้าไปอ่าน และสาเหตุที่เข้าไปใช้เว็บไซต์ที่แตกต่างกันมีผลกับประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 ความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน ของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	20.447	3	6.816	11.546	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	204.238	346	0.590		
	รวม	224.684	349			

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One – way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	22.928	3	7.643	5.424	(0.001*)
	ภายในกลุ่ม	487.517	346	1.409		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	8.139	3	2.713	2.388	0.069
	ภายในกลุ่ม	393.136	346	1.136		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	37.529	3	12.510	7.491	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	577.768	346	1.670		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.807	3	1.602	1.090	0.353
	ภายในกลุ่ม	508.595	346	1.470		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	.743	3	0.248	0.500	0.682
	ภายในกลุ่ม	171.423	346	0.495		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.484	3	3.828	9.945	(0.000*)
	ภายในกลุ่ม	133.179	346	0.385		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าความถี่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการลดค่าใช้จ่าย และด้านการลดช่องว่าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต ด้านความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการลดค่าใช้จ่าย และด้านการลดช่องว่าง แตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต	กลุ่ม I	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
			กลุ่ม J			
			1-2 วัน/สัปดาห์	3-4 วัน/สัปดาห์	5-6 วัน/สัปดาห์	ใช้ทุกวัน
			3.36	3.38	3.28	3.88
1-2 วัน/สัปดาห์		3.36		-0.013 (0.958)	0.084 (0.736)	-0.515 (0.047*)
3-4 วัน/สัปดาห์		3.38			0.097 (0.361)	-0.501 (0.000*)
5-6 วัน/สัปดาห์		3.28				-0.599 (0.000*)
ใช้ทุกวัน		3.88				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตทุกวัน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 1-2 วัน/สัปดาห์ กลุ่มที่ใช้ 3-4 วัน/สัปดาห์ และกลุ่มที่ใช้ระบบ

อินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.515, -0.501 และ -0.599 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ความถี่ในการใช้ ระบบอินเทอร์เน็ต	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	1-2 วัน/สัปดาห์	3-4 วัน/สัปดาห์	5-6 วัน/สัปดาห์	ใช้ทุกวัน
		3.40	3.77	3.64	4.25
1-2 วัน/สัปดาห์	3.40		-0.369 (0.357)	-0.242 (0.530)	-0.857 (0.032*)
3-4 วัน/สัปดาห์	3.77			0.127 (0.439)	-0.487 (0.012*)
5-6 วัน/สัปดาห์	3.64				-0.615 (0.000*)
ใช้ทุกวัน	3.25				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตทุกวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 1-2 วัน/สัปดาห์ กลุ่มที่ใช้ 3-4 วัน/สัปดาห์ และกลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032, 0.012 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.857, -0.487 และ -0.615 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J			ใช้ทุกวัน
		1-2 วัน/สัปดาห์	3-4 วัน/สัปดาห์	5-6 วัน/สัปดาห์	
		3.43	3.13	3.22	3.98
1-2 วัน/สัปดาห์	3.43		-0.301 (0.490)	0.205 (0.625)	-0.549 (0.206)
3-4 วัน/สัปดาห์	3.13			-0.096 (0.591)	-0.851 (0.000*)
5-6 วัน/สัปดาห์	3.22				-0.755 (0.000*)
ใช้ทุกวัน	3.98				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามความถี่การใช้ระบบสารสนเทศทางระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตทุกวัน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 1-2 วัน/สัปดาห์ กลุ่มที่ใช้ 3-4 วัน/สัปดาห์ และกลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.851, และ -0.755 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม ของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกความถี่การใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ความถี่ในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	1-2 วัน/สัปดาห์	3-4 วัน/สัปดาห์	5-6 วัน/สัปดาห์	ใช้ทุกวัน
		3.45	3.52	3.47	3.91
1-2 วัน/สัปดาห์	3.45		-0.074 (0.724)	-0.019 (0.925)	-0.462 (0.027*)
3-4 วัน/สัปดาห์	3.52			-0.055 (0.523)	-0.388 (0.000*)
5-6 วัน/สัปดาห์	3.47				-0.443 (0.000*)
ใช้ทุกวัน	3.91				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามความถี่การใช้ระบบสารสนเทศทางระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตทุกวัน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 1-2 วัน/สัปดาห์ กลุ่มที่ใช้ 3-4 วัน/สัปดาห์ และกลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.462, -0.388 และ -0.443 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ระยะเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตในแต่ละครั้ง ของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ระยะเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาที่เข้าใช้ระบบอินทราเน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One – way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4.032	2	2.016	3.170	(0.043*)
	ภายในกลุ่ม	220.653	347	0.636		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.467	2	1.234	0.843	0.431
	ภายในกลุ่ม	507.977	347	1.464		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.282	2	1.141	0.992	0.372
	ภายในกลุ่ม	398.993	347	1.150		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	11.738	2	5.869	3.374	(0.035*)
	ภายในกลุ่ม	603.559	347	1.739		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.531	2	0.265	0.179	0.836
	ภายในกลุ่ม	512.871	347	1.478		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	1.093	2	0.546	1.108	3.331
	ภายในกลุ่ม	171.074	347	0.493		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.387	2	0.694	1.680	0.188
	ภายในกลุ่ม	143.276	347	0.413		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.2.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาในการใช้ระบบอินทราเน็ต โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีค่า Sig.เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าระยะเวลาในการเข้าใช้ระบบ

อินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการลดช่องว่าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 และ 0.035 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการลดช่องว่าง แตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกระยะเวลาการเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ระยะเวลาการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต	กลุ่ม I	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
			น้อยกว่า 10 นาที	11-20 นาที	21-30 นาที	31 นาทีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 นาที	-	-	3.53	3.24	3.48	
11-20 นาที	3.53	-	-	0.290 (0.027*)	0.051 (0.638)	
21-30 นาที	3.24	3.53	-	-	-0.238 (0.025*)	
31 นาทีขึ้นไป	3.48	3.24	3.53	-	-	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต 31 นาทีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย

มากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 21-30 นาที และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ตน้อยกว่า 10 นาที และกลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 11-20 นาที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.238 และกลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 21-30 นาที มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 31 นาทีขึ้นไป กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 21-30 นาที และมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ตน้อยกว่า 10 นาที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.290

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกระยะเวลาการเข้าใช้ระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

ระยะเวลาการใช้ระบบอินทราเน็ต	กลุ่ม I	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
			น้อยกว่า 10 นาที	11-20 นาที	21-30 นาที	31 นาทีขึ้นไป
น้อยกว่า 10 นาที	-	3.17	-	3.17	3.16	3.54
11-20 นาที	3.17	-	-	-	0.009	-0.364
					(0.964)	(0.046*)
21-30 นาที	3.16	-	-	-	-	-0.374
						(0.033*)
31 นาทีขึ้นไป	3.54	-	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาการเข้าใช้ระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 31 นาทีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ตน้อยกว่า 10 นาที กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 11-20 นาที และกลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ต 21-30 นาที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 และ 0.033 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.364 และ -0.374 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ช่วงเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินทราเน็ตในแต่ละครั้ง ของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ช่วงเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินทราเน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ช่วงเวลาที่เข้าใช้งานระบบอินทราเน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) ด้านช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบอินทราเน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.319	3	0.440	0.681	0.564
	ภายในกลุ่ม	223.365	346	0.646		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.193	3	0.398	0.270	0.847
	ภายในกลุ่ม	509.251	346	1.472		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.991	3	0.664	0.575	0.632
	ภายในกลุ่ม	399.284	346	1.154		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	4.396	3	1.465	0.830	0.478
	ภายในกลุ่ม	610.900	346	1.766		
	รวม	615.900	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.215	3	0.738	0.500	0.683
	ภายในกลุ่ม	511.187	346	1.477		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	0.485	3	0.162	0.326	0.807
	ภายในกลุ่ม	171.681	346	0.496		
	รวม	172.166	349			

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ต (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.045	3	0.348	0.839	0.473
	ภายในกลุ่ม	143.619	346	0.415		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านช่วงเวลาในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.473 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าช่วงเวลาในการเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตในแต่ละครั้ง ของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3.853	3	1.284	2.012	0.112
	ภายในกลุ่ม	220.832	346	0.638		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	10.632	3	3.544	2.453	0.063
	ภายในกลุ่ม	499.812	346	1.445		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	18.943	3	6.314	5.714	0.001*
	ภายในกลุ่ม	382.332	346	1.105		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	3.901	3	1.300	0.736	0.531
	ภายในกลุ่ม	611.395	346	1.767		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	10.487	3	3.496	2.405	0.067
	ภายในกลุ่ม	502.915	346	1.454		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	0.624	3	0.208	0.419	0.739
	ภายในกลุ่ม	171.543	346	0.496		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.352	3	1.117	2.736	0.044*
	ภายในกลุ่ม	141.311	346	0.408		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะการเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าลักษณะการเข้าใช้งานระบบ

อินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประหยัดเวลา และด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.044 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประหยัดเวลา และภาพรวมแตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประหยัดเวลา ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J		
		เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน	เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร	เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	เพื่อความบันเทิง
		3.27	3.86	3.61	3.55
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน	3.27		-0.593 (0.000*)	-0.341 (0.010*)	-0.281 (0.322)
เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร	3.86			0.252 (0.125)	0.312 (0.299)
เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	3.61				0.059 (0.837)
เพื่อความบันเทิง	3.55				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลาของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร

มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และกลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.593 กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน และกลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.341

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวม ของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

ลักษณะการเข้าใช้		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
งานระบบอินเทอร์เน็ต		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน	เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร	เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	เพื่อความบันเทิง
		3.50	3.75	3.58	3.71
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน	3.50		-0.252 (0.006*)	-0.086 (0.283)	-0.217 (0.209)
เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร	3.75			0.166 (0.096)	0.035 (0.845)
เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	3.58				-0.130 (0.459)
เพื่อความบันเทิง	3.71				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะการเข้าใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน กลุ่มที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อติดต่อสื่อสารระหว่าง

หน่วยงาน กลุ่มที่ใช้ระบบอินทราเน็ตเพื่อความบันเทิง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.252

สมมติฐานที่ 2.5 กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต ของบุคลากรบริษัท แสนศิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แสนศิริ จำกัด (มหาชน) ด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.413	3	0.804	1.252	0.291
	ภายในกลุ่ม	222.271	346	0.642		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	5.772	3	1.924	1.319	0.268
	ภายในกลุ่ม	504.672	346	1.459		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	17.233	3	5.744	5.175	0.002*
	ภายในกลุ่ม	384.042	346	1.110		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2.377	3	0.792	0.447	0.719
	ภายในกลุ่ม	612.919	346	1.771		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.362	3	4.121	2.846	0.038*
	ภายในกลุ่ม	501.040	346	1.448		
	รวม	513.402	349			

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	2.510	3	0.837	1.706	0.165
	ภายในกลุ่ม	169.657	346	0.490		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.757	3	1.252	3.075	0.028*
	ภายในกลุ่ม	140.907	346	0.407		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่ากิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประหยัดเวลา ด้านเพิ่มศักยภาพ และด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.038 และ 0.028 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่ากิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประหยัดเวลา ด้านเพิ่มศักยภาพ และด้านภาพรวมแตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประหยัดเวลา ของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่เข้าไปทำ ในระบบอินเทอร์เน็ต		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	อ่านข่าวสาร ทั่วไป	ค้นหาข้อมูลใน สมุดโทรศัพท์	รับ-ส่งอีเมลล์	เผยแพร่ ข่าวสาร
		3.37	4.05	3.42	4.13
อ่านข่าวสารทั่วไป	3.37		-0.679 (0.001*)	-0.049 (0.741)	-0.756 (0.123)
ค้นหาข้อมูลในสมุด โทรศัพท์	4.05			0.629 (0.000*)	-0.077 (0.876)
รับ-ส่งอีเมลล์	3.42				-0.707 (0.138)
เผยแพร่ข่าวสาร	4.13				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านประหยัดเวลาของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอ่านข่าวสารทั่วไป กลุ่มรับ-ส่งอีเมลล์ และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มเผยแพร่ข่าวสารมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.679 กลุ่มที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มรับ -ส่งอีเมลล์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอ่านข่าวสารทั่วไป กลุ่มค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ และกลุ่มเผยแพร่ข่าวสาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.629

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรบริษัท แอสทีริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ต		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J			
		อ่านข่าวสารทั่วไป	ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์	รับ-ส่งอีเมลล์	เผยแพร่ข่าวสาร
อ่านข่าวสารทั่วไป	3.73	3.73	4.09	3.53	4.00
ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์	4.09	-0.364 (0.131)	0.557 (0.006*)	0.193 (0.260)	-0.268 (0.631)
รับ-ส่งอีเมลล์	3.53			-0.461 (0.396)	
เผยแพร่ข่าวสาร	4.00				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรบริษัท แอสทีริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มรับ-ส่งอีเมลล์ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอ่านข่าวสารทั่วไป กลุ่มค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ และกลุ่มเผยแพร่ข่าวสารมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.557

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านภาพรวม ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ต		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J			
		อ่านข่าวสารทั่วไป	ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์	รับ-ส่งอีเมลล์	เผยแพร่ข่าวสาร
		3.62	3.80	3.52	4.00
อ่านข่าวสารทั่วไป	3.62		-0.174 (0.171)	0.100 (0.271)	-0.371 (0.211)
ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์	3.80			0.275 (0.010*)	-0.197 (0.514)
รับ-ส่งอีเมลล์	3.52				-0.472 (0.102)
เผยแพร่ข่าวสาร	4.00				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวมของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มรับ-ส่งอีเมลล์ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มอ่านข่าวสารทั่วไป กลุ่มค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ และกลุ่มเผยแพร่ข่าวสารมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.275

สมมติฐานที่ 2.6 กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินเทอร์เน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	25.593	3	8.531	14.826	0.000*
	ภายในกลุ่ม	199.091	346	0.575		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	15.289	3	5.096	3.561	0.015*
	ภายในกลุ่ม	495.156	346	1.431		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	24.370	3	8.123	7.457	0.000*
	ภายในกลุ่ม	376.905	346	1.089		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	55.317	3	18.439	11.393	0.000*
	ภายในกลุ่ม	559.979	346	1.618		
	รวม	615.297	349			
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.546	3	3.182	2.185	0.090
	ภายในกลุ่ม	503.856	346	1.456		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	6.985	3	2.328	4.877	0.002*
	ภายในกลุ่ม	165.181	346	0.477		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	18.169	3	6.056	16.566	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.495	346	0.366		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ด้านกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินเทอร์เน็ตโดยใช้สถิติ One-way

ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการลดค่าใช้จ่าย ด้านการประหยัดเวลา ด้านการลดช่องว่าง ด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร และด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.015, 0.000, 0.000, 0.002 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่ากิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการลดค่าใช้จ่าย ด้านการประหยัดเวลา ด้านการลดช่องว่าง ด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร และด้านภาพรวม แตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่าง เข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเอง	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
		กลุ่ม I	กลุ่ม J	Mean Difference	Significance	
การดำเนินงาน	3.22	การดำเนินงาน	การขอหนังสือ รับรองออนไลน์	3.41	-0.114 (0.329)	
การดำเนินงาน	3.22	การขอไอที	3.36	-0.141 (0.191)		
การดำเนินงาน	3.22	การขออนุมัติ เอกสารต่าง ๆ	4.02	-0.801 (0.000*)		
การขอหนังสือรับรอง ออนไลน์	3.41	การขอไอที	3.36	-0.027 (0.799)		
การขอไอที	3.36	การขออนุมัติเอกสาร ต่าง ๆ	4.02	-0.659 (0.000*)		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการลางาน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.801, -0.687 และ -0.659 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเอง	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
		กลุ่ม I	กลุ่ม J	Mean Difference	Sig.	
การลางาน	3.61	การลางาน	การขอหนังสือรับรองออนไลน์	3.69	-0.076 (0.680)	
การลางาน	3.61	การลางาน	การขอโอที	3.78	-0.164 (0.335)	
การลางาน	3.61	การลางาน	การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ	3.24	-0.625 (0.002*)	
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	3.69	การขอหนังสือรับรองออนไลน์	การขอโอที	3.78	-0.088 (0.599)	
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	3.69	การขอหนังสือรับรองออนไลน์	การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ	3.24	-0.549 (0.007*)	
การขอโอที	3.78	การขอโอที	การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ	3.24	-0.460 (0.015*)	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มการลางาน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.007 และ 0.015 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.625, -0.549 และ -0.460 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลา ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเอง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J			
			การलगาน	การขอหนังสือรับรองออนไลน์	การขอโอที	การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ
			3.44	3.24	3.45	4.05
การलगาน	3.44		0.204 (0.207)	-0.005 (0.969)	-0.607 (0.001*)	
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	3.24			-0.210 (0.152)	-0.812 (0.000*)	
การขอโอที	3.45				-0.602 (0.000*)	
การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ	4.05					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.2.38 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประหยัดเวลาของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการलगาน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.607, -0.812 และ -0.602 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเอง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	\bar{X}	การกลางวัน	การขอหนังสือรับรองออนไลน์	การขอโอที	การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ
การกลางวัน	3.16	3.16	3.16	-0.079 (0.687)	-0.032 (0.857)	-1.096 (0.000*)
การขอหนังสือรับรองออนไลน์	3.24	3.24	3.24	0.046 (0.795)	-1.017 (0.000*)	
การขอโอที	3.20	3.20	3.20		-1.063 (0.000*)	
การขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ	3.26	3.26	3.26			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.2.39 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการกลางวัน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -1.096, -1.017 และ -1.063 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่ม ตัวอย่างเข้าไปทำ เกี่ยวกับตัวเอง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	\bar{X}	การलगาน	การขอหนังสือ รับรองออนไลน์	การขอโอที	การขออนุมัติ เอกสารต่าง ๆ
			3.51	3.73	3.78	3.94
การलगาน		3.51		-0.222 (0.039*)	-0.273 (0.006*)	-0.434 (0.000*)
การขอหนังสือรับรอง ออนไลน์		3.73			-0.051 (0.598)	-0.212 (0.069)
การขอโอที		3.78				-0.161 (0.140)
การขออนุมัติเอกสาร ต่าง ๆ		3.94				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการलगาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มการขอโอที กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.222 กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มการขอโอที มีค่าเฉลี่ยมากกว่าการलगาน การขอหนังสือรับรองออนไลน์ และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.273 กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 3 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการलगาน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง -0.434

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านภาพรวม ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกกิจกรรมที่กลุ่ม ตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

กิจกรรมที่กลุ่ม ตัวอย่างเข้าไปทำ เกี่ยวกับตัวเอง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	\bar{X}	กลุ่ม J			
			การลางาน	การขอหนังสือ รับรองออนไลน์	การขอโอที	การขออนุมัติ เอกสารต่าง ๆ
			3.39	3.46	3.55	4.07
การลางาน	3.39			-0.069 (0.457)	-0.154 (0.075)	-0.674 (0.000*)
การขอหนังสือรับรอง ออนไลน์	3.46				-0.084 (0.320)	-0.604 (0.000*)
การขอโอที	3.55					-0.520 (0.000*)
การขออนุมัติเอกสาร ต่าง ๆ	4.07					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวมของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มการขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มการลางาน กลุ่มการขอหนังสือรับรองออนไลน์ และกลุ่มการขอโอที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.674, -0.604 และ -0.520 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.7 ชาวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบอินทราเน็ตที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ชาวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบอินทราเน็ตแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการใช้ระบบอินทราเน็ต
ของบุคลากร บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านข่าวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบ
อินทราเน็ต

ประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเภท	Independent sample t-test				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.48	0.660	0.422	348	0.191
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.43	0.821	0.497		
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.98	0.553	1.068	348	0.079
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.77	1.273	1.888		
ด้านประหยัดเวลา	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.58	0.685	0.563	348	0.231
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.49	1.116	0.804		
ด้านการลดช่องว่าง	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.48	0.830	0.546	348	0.721
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.37	1.383	0.791		
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.46	0.682	-1.043	348	0.546
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.67	1.268	-1.623		
ด้านการสร้างภาพพจน์	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.81	0.536	0.746	348	0.017*
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.72	0.722	0.933		
รวม	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก	3.63	0.466	0.574	348	0.081
	ข่าวประชาสัมพันธ์ ภายใน	3.57	0.665	0.747		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.42 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่าง
พฤติกรรมการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร ของบุคลากรบริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

ด้านข่าวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบอินทราเน็ตโดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าข่าวที่ชอบเข้าไปอ่านในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ตของบุคลากรบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองในระบบอินทราเน็ต ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินทราเน็ตของบุคลากร บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านสาเหตุการเข้าใช้เว็บไซต์

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.445	2	1.222	1.909	0.150
	ภายในกลุ่ม	222.240	347	0.640		
	รวม	224.684	349			
ด้านการลดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.953	2	0.477	0.325	0.723
	ภายในกลุ่ม	509.491	347	1.468		
	รวม	510.444	349			
ด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.249	2	0.625	0.542	0.582
	ภายในกลุ่ม	400.026	347	1.153		
	รวม	401.275	349			
ด้านการลดช่องว่าง	ระหว่างกลุ่ม	19.769	2	9.884	5.759	0.003*
	ภายในกลุ่ม	595.528	347	1.716		
	รวม	615.297	349			

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แسنสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านสาเหตุการเข้าใช้เว็บบอร์ด (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าความแปรปรวน	One - way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเพิ่มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.927	2	0.463	0.314	0.731
	ภายในกลุ่ม	512.475	347	1.477		
	รวม	513.402	349			
ด้านการสร้างภาพพจน์	ระหว่างกลุ่ม	4.787	2	2.394	4.963	0.007*
	ภายในกลุ่ม	167.379	347	0.482		
	รวม	172.166	349			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.237	2	1.118	2.725	0.067
	ภายในกลุ่ม	142.427	347	0.410		
	รวม	144.664	349			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.43 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของบุคลากร บริษัท แسنสิริ จำกัด (มหาชน) ด้านสาเหตุการเข้าใช้เว็บบอร์ดในระบบอินเทอร์เน็ตโดยใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าสาเหตุการเข้าใช้เว็บบอร์ดในระบบอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการลดช่องว่าง และด้านการสร้างภาพพจน์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าสาเหตุการเข้าใช้เว็บบอร์ดในระบบอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการลดช่องว่าง และด้านการสร้างภาพพจน์ ไม่แตกต่างกัน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่าง ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกการเข้าใช้เว็บไซต์ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

การเข้าใช้เว็บไซต์ใน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
ระบบอินทราเน็ต		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	แสดงความ คิดเห็นได้เสรี	ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบเรื่อง เดียวกัน	เป็นช่องทางใน การถามตอบ
แสดงความ คิดเห็นได้ เสรี	3.13	3.13	3.63	3.22	-
ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	3.63		-0.497 (0.001*)	-0.081 (0.696)	-
ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบ เรื่องเดียวกัน	3.22			0.415 (0.041*)	-
เป็นช่องทางในการ ถามตอบ	-				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการลดช่องว่างของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการเข้าใช้เว็บไซต์ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของหมู่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นได้เสรี กลุ่มที่ใช้เพื่อร่วมสนทนากับผู้ที่ชื่นชอบเรื่องเดียวกัน และกลุ่มที่ใช้เพื่อเป็นช่องทางในการถามตอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.497 กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้เพื่อร่วมสนทนากับผู้ที่ชื่นชอบเรื่องเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นได้เสรี และน้อยกว่ากลุ่มที่ใช้เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของหมู่พนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.415

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกการเข้าใช้เว็บไซต์ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

การเข้าใช้เว็บไซต์ใน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
ระบบอินทราเน็ต		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	แสดงความ คิดเห็นได้เสรี	ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบเรื่อง เดียวกัน	เป็นช่องทางใน การถามตอบ
		3.64	3.86	3.58	-
แสดงความ คิดเห็นได้ เสรี	3.64		-0.213 (0.009*)	0.059 (0.593)	-
ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	3.86			0.272 (0.012*)	-
ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบ เรื่องเดียวกัน	3.58				-
เป็นช่องทางในการ ถามตอบ	-				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างภาพพจน์ของบุคลากรบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการเข้าใช้เว็บไซต์ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของหมู่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นได้เสรี กลุ่มที่ใช้เพื่อร่วมสนทนากับผู้ที่ชื่นชอบเรื่องเดียวกัน และกลุ่มที่ใช้เพื่อเป็นช่องทางในการถามตอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.213 กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้เพื่อร่วมสนทนากับผู้ที่ชื่นชอบเรื่องเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นได้เสรี และกลุ่มที่ใช้เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของหมู่พนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.272

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านภาพรวม ของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกการเข้าใช้เว็บไซต์ ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่

การเข้าใช้เว็บไซต์ใน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
ระบบอินทราเน็ต		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	แสดงความ คิดเห็นได้เสรี	ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบเรื่อง เดียวกัน	เป็นช่องทางใน การถามตอบ
		3.49	3.66	3.56	-
แสดงความ คิดเห็นได้ เสรี	3.49		-0.174 (0.021*)	-0.071 (0.487)	-
ติดตามความ เคลื่อนไหว พนักงาน	3.66			0.103 (0.299)	-
ร่วมสนทนากับผู้ ที่ชื่นชอบ เรื่องเดียวกัน	3.56				-
เป็นช่องทางในการ ถามตอบ	-				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านภาพรวมของบุคลากรบริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการเข้าใช้เว็บไซต์ในระบบอินทราเน็ตเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มที่ใช้เพื่อติดตามความไหวของหมู่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นได้เสรี กลุ่มที่ใช้เพื่อร่วมสนทนากับผู้ที่ชื่นชอบเรื่องเดียวกัน และกลุ่มที่ใช้ เพื่อเป็นช่องทางในการถามตอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.174

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล						
	การติดต่อสื่อสาร	การลดค่าใช้จ่าย	ประหยัดเวลา	การลดช่องว่าง	การเพิ่มศักยภาพ	การสร้างภาพพจน์	ภาพรวม
1.เพศ	-	-	-	-	-	✓	-
2.อายุ	-	-	✓	-	✓	-	✓
3.ระดับการศึกษา	-	-	✓	-	-	-	-
4.ตำแหน่ง	-	-	✓	-	-	-	-
5.ระยะเวลาทำงาน	-	-	-	-	-	-	-

✓ คือ มีผลกับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการสร้างภาพพจน์

ปัจจัยทางด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มศักยภาพ และภาพรวม

ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการประหยัดเวลา

ปัจจัยทางด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการประหยัดเวลา

ปัจจัยทางด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่องพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อศึกษาระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม จำนวน 350 คน ซึ่งผู้วิจัยสรุปการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของพนักงานบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 350 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 ซึ่งเป็นระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตของพนักงานบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต 5-6 วัน/สัปดาห์ มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีความถี่ในการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

3-4 วัน/สัปดาห์ มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ระยะเวลาที่ใช้งานระบบสารสนเทศทาง อินทราเน็ตในแต่ละครั้ง 31 นาทีขึ้นไป มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ช่วงเวลาที่เข้าใช้ระบบ สารสนเทศทางอินทราเน็ต ช่วงทำงาน มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ลักษณะการใช้งานระบบ สารสนเทศทางอินทราเน็ต เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 กิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตที่มากที่สุด การรับ-ส่งอีเมล มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปทำเกี่ยวกับตัวเองมากที่สุดในระบบสารสนเทศทาง อินทราเน็ต ขอค่าล่วงเวลา มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ข่าวที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปอ่านมาก ที่สุด ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน มีจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และข่าวประชาสัมพันธ์ ภายนอก มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเข้าไปใช้เว็บบอร์ด เพื่อติดตาม ความเคลื่อนไหวกลุ่มพนักงาน มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงาน บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

บุคลากรของบริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน) ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากและอันดับหนึ่งคือด้านการลดค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้าน การสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเพิ่ม ศักยภาพ ส่วนอายุมีผลด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มศักยภาพ และด้านภาพรวม ระดับการศึกษาและ ตำแหน่งมีผลด้านการประหยัดเวลา

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง “พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตมีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เข้าไปทำในระบบอินทราเน็ตเป็น อันดับแรกคือการรับและส่งอีเมล อาจเป็นเพราะในการทำงานแต่ละวันต้องใช้อีเมลในการ ติดต่อสื่อสารและแจ้งกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู เมธาพิทักษ์ (2552) จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการใช้งานระบบอินทราเน็ต

กรณีศึกษา บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเลือกใช้การติดตามข่าวสารจากสื่อภายในทางระบบอินทราเน็ตมากที่สุด

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากและให้ความสำคัญกับด้านการลดค่าใช้จ่ายเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะไม่ต้องใช้ตัวกลางและขบวนการระหว่างผู้รับสารและส่งสาร ที่หลายขั้นตอนให้ยุ่งยากและทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่น้อยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานนท์ แก้วเพ็ง (2554) ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานต่อประสิทธิภาพของระบบอินทราเน็ต (Thai Sphere) กรณีศึกษา การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าด้านเทคโนโลยีมีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานอยู่ในระดับมาก สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้จริง เช่น การประกาศข่าวสารผ่านอีเมล หรือเว็บบอร์ดแทนการติดป้ายประกาศในสำนักงานทุกแห่ง ด้านเนื้อหาสาระมีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานอยู่ในระดับมาก และด้านการสื่อสารทำให้ทราบความเคลื่อนไหวระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และความถี่ในการใช้ระบบอินทราเน็ต 5-6 วันต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธววรรณ บุญแสน (2554) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของการใช้งานระบบอินทราเน็ต กรณีศึกษา องค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีการใช้งานระบบอินทราเน็ตมากกว่า 6 ครั้งต่อสัปดาห์ อยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการใช้ระบบสารสนเทศทางอินทราเน็ตในด้านต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็วในการรับรู้ข้อมูล และการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต่าง ๆ และต้องการให้พนักงานมีโอกาสในการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการเสนอแนวความคิดใหม่

5.3.2 จากการศึกษาพบว่าบริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

5.4.1 ทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีต่อระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้ตรงตามทักษะความสามารถของบุคลากรให้มากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.4.2 ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เพราะบุคลากรบางกลุ่มมีสภาพแวดล้อมไม่พร้อมในการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ได้แก่ บุคลากรประจำโครงการ เพื่อนำมาวัดความรู้สึกความคิดเห็นของบุคลากร

5.4.3 ทำการศึกษาปัจจัยของความสำเร็จในการทำงานโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต



บรรณานุกรม

- กฤษณ์ อุทัยรัตน์. (2545). **หัวบริหาร ยอดคน ยอดบริหาร**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ และ สุวรรณ เทพจิต. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ครุณี ฐิตาภวัฒน์กุล. (2552). **การเปิดรับข้อมูลข่าวสารความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์จากเว็บไซต์**
วีอาร์ซีฟีดทอคอมผ่านระบบอินทราเน็ตของพนักงานเครือข่ายโลกทัศน์. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดิน ประชัญพฤษี. (2537). **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: เอส.
อาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- นนงษ์ วงษ์สุวรรณ. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์
โบวีนและฮาวี่.
- พัชรารัตน บุญแสน. (2554). **ประสิทธิภาพของการใช้งานระบบอินทราเน็ต กรณีศึกษาองค์การ
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น
จำกัด (มหาชน).
- พิศาล พิทยาธรรวิวัฒน์. (2554). **ติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ Intranet/Internet**. กรุงเทพฯ:
บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ไพบูลย์ เกียรติโกมล. (2551). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มานนท์ แก้วเพ็ง. (2554). **พฤติกรรมการใช้งานต่อประสิทธิภาพของระบบอินทราเน็ต :**
THAISphereบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มุกิตา เทศพานิช. (2553). พฤติกรรมการเปิดรับและทัศนคติที่มีต่อระบบอินเทอร์เน็ตภายในองค์กร
กรมป่าไม้ของข้าราชการและพนักงานในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์. (2549). สารสนเทศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
(มหาชน).
- เรณู เมธาพิทักษ์. (2552). พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วาสนา สุขกระสานดี. (2540). โลกของคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิทยา เรื่องพรวิสุทธิ. (2542). เรียนรู้อินเทอร์เน็ตระบบเครือข่ายของยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท
ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สัลยุทธ์ สว่างวรรณ. (2547). เครือข่ายคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- หลักศิลา คงทรัพย์. (2554). การยอมรับระบบอินเทอร์เน็ต ศึกษากรณีสมาคมพัฒนาประชากร.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา บริษัท แสตนลิริ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระใน
การศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้รับจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาของผู้ทำการวิจัย ผู้สนใจ และ
ประชาชนทั่วไป จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอบอพระคุณใน
ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านที่สุด

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1.ต่ำกว่า 20 ปี

2.20-25 ปี

3.26-30 ปี

4.31-35 ปี

5.36-40 ปี

6.มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1.ปวส.

2.ปริญญาตรี

3.สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

1.ระดับพนักงานทั่วไป

2.ระดับหัวหน้างาน

5. ประสบการณ์ทำงานกับบริษัท แสตนลิริ (มหาชน) จำกัด

1.อายุงานน้อยกว่า 1 ปี

2.อายุงาน 1-3 ปี

3.อายุงาน 4-5 ปี

4.อายุงานมากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ท่านใช้ระบบ Siri Intranet กี่วันต่อสัปดาห์

1. 1-2 วัน/สัปดาห์ 2. 3-4 วัน/สัปดาห์
 3. 5-6 วัน/สัปดาห์ 4. ใช้ทุกวัน

2. ระยะเวลาที่ใช้งานระบบ Siri Intranet ในแต่ละครั้ง

1. น้อยกว่า 10 นาที 2. 10-20 นาที
 3. 21-30 นาที 4. 31 นาทีขึ้นไป

3. ช่วงเวลาใดที่ท่านเข้าไปใช้ระบบ Siri Intranet มากที่สุด

1. ช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน 2. ช่วงทำงาน
 3. ช่วงพักกลางวัน 4. ช่วงหลังเลิกงาน

4. ท่านใช้ระบบ Siri Intranet ในลักษณะใดมากที่สุด

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงาน 2. เพื่อแจ้งข่าวสารในองค์กร
 3. เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 4. เพื่อความบันเทิง

5. กิจกรรมใดที่ท่านเข้าไปทำใน Siri Intranet มากที่สุด

1. อ่านข่าวสารทั่วไป 2. ค้นหาข้อมูลในสมุดโทรศัพท์ (Telephone Directory)
 3. รับ – ส่ง E mail 4. เผยแพร่ข่าวสาร

6. กิจกรรมใดที่ท่านเข้าไปใช้เกี่ยวกับตัวท่านใน Siri Intranet มากที่สุด

1. การลางาน 2. การรับรองเวลาทำงาน
 3. ขออนุมัติรับรองออนไลน์ 4. การขออนุมัติเอกสารต่างๆ

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

7. ข่าวประเภทใดที่ท่านชอบเข้าไปอ่านมากที่สุดในระบบ Siri Intranet

1. ข่าวประชาสัมพันธ์ภายนอก 2. ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน

8.สาเหตุที่ท่านเข้าใช้ Webboard มากที่สุด

1. เพราะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี
 2. เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในหมู่พนักงาน
 3. ได้ร่วมสนทนากับผู้ที่มีความชอบในเรื่องเดียวกัน
 4. เพื่อเป็นช่องทางในการถาม-ตอบ



ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

(มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1)

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสารขององค์กร					
1. ความรวดเร็วในการติดต่อระหว่างหน่วยงาน					
2. ความรวดเร็วในการค้นหาข้อมูล					
3. ความรวดเร็วในการเชื่อมโยงระบบต่างๆภายในองค์กร					
ด้านการลดค่าใช้จ่าย					
4. ลดค่าใช้จ่ายการจัดหาซอฟต์แวร์					
5. ลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร					
6. ลดค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร					
ด้านประหยัดเวลา					
7. ประหยัดเวลาในการกระจายข่าวสาร					
8. ประหยัดเวลาในการชี้แจงข้อซักถาม					
9. ประหยัดเวลาในการส่งและรับสาร					
ด้านการลดช่องว่าง					
10. ลดกระบวนการในการประสานงาน					
11. ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง					
12. ลดช่องว่างระหว่างแผนก					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

(มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1)

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการเพิ่มศักยภาพ					
13.พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลในระบบได้โดยตรง					
14.พนักงานได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์					
15.พนักงานสามารถพัฒนาภาษาอังกฤษได้					
ด้านการสร้างภาพพจน์ต่อองค์กร					
16.พนักงานสามารถค้นหาข้อมูลเพื่อตอบปัญหาลูกค้าได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
17.พนักงานสามารถเป็นตัวแทนขององค์กรในการตอบคำถามลูกค้าได้จากการสืบค้นข้อมูลในระบบ					
18.พนักงานสามารถส่งข่าวสารที่มีความเป็นสากล ทำให้มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอุไร คำภาสอน
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2526
ที่อยู่	279 หมู่ 2 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	09-4468-6558
อีเมล	nubthunk@hotmail.com

