



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่
(TRELLO APPLICATION) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

FACTORS AFFECTING TO THE WORK EFFICIENCY THROUGH THE TRELLO
APPLICATION OF EMPLOYEES OF TOYOTA BOSHOKU ASIA CO., LTD

สรารุท พิมพ์จันทร์

SARAWUT PIMJAN

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2565

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

สรารุช พิมพ์จันทร์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2565

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

FACTORS AFFECTING TO THE WORK EFFICIENCY THROUGH THE TRELLO APPLICATION OF EMPLOYEES OF TOYOTA BOSHOKU ASIA CO., LTD

สรารุท พิมพ์จันทร์ เลขประจำตัว 6418120003

อาจารย์ที่ปรึกษา.....

(ผศ.ดร.ชินสุมล บุญนาค)

อาจารย์ผู้สอน.....

(ดร.เผด็จ อมรศักดิ์)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด จำนวน 267 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.30 มีอายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 61.70 ระดับการศึกษาปวส. ร้อยละ 63.9 รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 65.80 แผนกสังกัดในบริษัท ฝ่ายผลิตสินค้า ร้อยละ 54.90 ได้ผลพบว่าทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงเปรียบเทียบปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการรับรู้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านความง่ายในการใช้งาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงเปรียบเทียบพบว่าปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำกัดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน และด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.364 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.178 และด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, การยอมรับเทคโนโลยี, แอปพลิเคชันเทลโล่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.ชินสุมล บุนนาค อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา และได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเล่มนี้ทุกขั้นตอนให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ทุกท่าน ในความกรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยฉบับนี้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอบคุณพนักงานบริษัท โตโยต้า โบไซคุ เอเชีย จำกัด ทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณประโยชน์ คุณความดีใด ๆ ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ร่วมสร้างสรรค์ผลงานวิจัยนี้เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบไซคุ เอเชีย จำกัด

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจที่ดี และอยู่ข้าง ๆ ข้าพเจ้าตลอดมา

.....
(นายสรารุท พิมพ์จันทร์)

มีนาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับของการศึกษา	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
1.6 สมมติฐานในการศึกษา	5
1.7 นิยามศัพท์	6
1.8 ระยะเวลาในการศึกษา	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทลโล่	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.2 การรวบรวมข้อมูล	25
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	35
4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	43
4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเซีย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	49
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	57

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	65
5.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	65
5.3 สมมติฐานในการศึกษา	65
5.4 วิธีดำเนินการวิจัย	65
5.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
5.7 สรุปผลการศึกษา	66
5.8 อภิปรายผลการศึกษา	70
5.9 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	73
5.10 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	73
รายการอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	
ภาคผนวก ข แบบประเมินคุณภาพ(IOC)	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ระยะเวลาในการศึกษา	7
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด	25
3.2	การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์บริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด	29
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	34
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	35
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความง่ายในการใช้งานจำแนกตามด้านและโดยรวม	36
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้ประโยชน์ จำแนกตามด้านและโดยรวม	37
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ จำแนกตามด้านและโดยรวม	38
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามด้านและโดยรวม	40
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม	41
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ จำแนกตามด้านและโดยรวม	42
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	44
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม	44
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม	45

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม ด้านและโดยรวม	46
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน จำแนกตามด้าน และโดยรวม	48
4.14	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	49
4.15	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	50
4.16	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	52
4.17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้	53
4.18	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามแผนกสังกัดใน บริษัท	55
4.19	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบบ เพียร์สัน (Pearson's product moment)	57
4.20	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)	59
4.21	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอย ในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชัน เทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า ไทยแลนด์ เอเซีย จำกัด	60
4.22	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
2.1	แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี : TAM	9
2.2	1 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	16
2.3	2 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	17
2.4	3 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	17
2.5	4 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	18
2.6	5 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	19
2.7	6 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	19
2.8	7 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)	20

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบัน องค์กรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงาน เช่น การค้นหา การจัดเก็บข้อมูล การทำธุรกรรมต่างๆ ตลอดจน สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็วผ่านสื่อออนไลน์ อีกทั้ง ผู้ใช้งานก็สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้นผ่านแอปพลิเคชันที่ทันสมัย ก่อให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ที่กำลังก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์กรเองจึงต้องมีการปรับตัวในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานแบบ Work from Home ในวิถีชีวิตใหม่ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่งผลถึงธุรกิจเกิดรายได้ที่จะสามารถดูแลพนักงานต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากจะเกิดผลดีแล้วก็ย่อมเกิดผลเสียได้ เช่น อุปสรรคในการเข้าถึงยากของผู้ใช้งานเทคโนโลยี หรือ ปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานซึ่งทำให้เกิดปัญหาในเวลาต่อมาได้

ซึ่งจากงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้นั้น (Davis, 1989) เกิดจากการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน (Perceived Usefulness) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี (Behavioral Intention) โดยเชื่อมโยงกับทัศนคติต่อการใช้งาน แอปพลิเคชันและทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยีของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีนั้น

แอปพลิเคชันเทลโล่ Trello คือ แอปพลิเคชัน Dashboard หรือ กระดานสรุปข้อมูล เพื่อสามารถดูได้ง่าย ใช้เวลาดีความสั้นๆ เห็นการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตลอดเวลา โดเมนการใช้งานเป็นกระดานต่างๆ ตามหัวเรื่อง สายงาน มีผู้รับผิดชอบกระดานต่างๆ ในกลุ่มองค์กร ซึ่งในแต่ละกระดาน ก็จะถูกแบ่งรายการย่อยๆ ลงไป เช่น กระดานฝ่ายขาย มีรายการ 1. ลูกค้าใหม่ 2. กำลังเสนอราคา 3. กำลังสรุปโปรเจกต์ 4. ขายสำเร็จ โดยตามรายการต่างๆ จะมีระบบของการ์ด (Card) เป็นระเบียบในความคืบหน้าในขั้นตอนต่างๆ โดยสามารถใช้เพื่อสร้างเวิร์กโฟลว์ที่การ์ด จะถูกย้ายข้ามรายการตั้งแต่ต้นจนจบ เราจะสามารถติดตามงานในส่วนตรงนี้ได้ง่ายมากขึ้นซึ่งการ์ดสามารถปรับแต่งรายละเอียดได้เยอะมาก ทั้งรายละเอียดงาน, Checklists, Label, ไฟล์แนบ ฯลฯ ซึ่งเป็นประโยชน์กับบุคคลที่รับผิดชอบงาน โปรเจกต์นั้นๆ ซึ่งการทำงานบนแพลตฟอร์ม แอปพลิเคชันเทลโล่ นี้จะเป็นเครื่องมือที่เพิ่มประสิทธิภาพให้กับทีมของพนักงานในการจัดการโปรเจกต์ ขั้นตอนการทำงาน หรือการติดตามงานได้ทุกประเภท ได้แก่ เพิ่มไฟล์รายการตรวจสอบ หรือแม้กระทั่งการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ ซึ่งสามารถกำหนดได้ด้วยตัวเองทั้งหมดเพื่อให้เข้ากับการทำงานของพนักงานให้ได้มากที่สุด

ดังนั้นบริษัทจึงต้องนำเอาแอปพลิเคชันเทลโล่ Trello มาช่วยจัดการระบบเอกสารภายในองค์กรของแต่ละแผนกภายในบริษัท เพื่อติดตามงานของพนักงานและให้พนักงานประสานกับเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ ภายในแผนกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน application ช่วยในการทำงาน Work from Home เพราะการทำงานสมัยนี้ ไม่ได้จำกัดว่าต้องนั่งทำงานอยู่แค่ออฟฟิศ ไม่ว่าจะเป็น ร้านอาหาร ร้านกาแฟ ศูนย์การค้า ช้อปปิ้งมอลล์ ซึ่งประโยชน์ของแอปพลิเคชัน ก็มีซึ่งแอปพลิเคชันเทลโล่ Trello มีข้อดีดังนี้ 1.ยืดหยุ่นในการทำงาน 2.ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.ช่วยให้ทำงานง่ายขึ้น 4.เข้าถึงการทำงานได้มากขึ้น 5.ได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ 6.เกิดการพัฒนาผลงานด้วยไอเดียใหม่ และมีทั้งข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นได้เช่น 1.ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น 2.เสียสมาธิค่อนข้างง่าย 3. ปัญหาด้านประจักษ์ออนไลน์มีมากกว่าเดิม แต่อย่างไรนั้นทั้งหมดก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น 1.ช่วยพัฒนาทักษะด้านการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ของพนักงานภายในองค์กร 2.เพิ่มความสะดวกสบายและทางเลือกในการรับส่งงานในการทำงาน 3.ลดเวลาในการตรวจติดตามงานของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่งของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่นำเข้ามาสู่องค์กร โดยบุคคลจะนำเอาความคิดเจตคติ และแรงจูงใจของเขาเข้ามาในองค์กร ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้เขามีพฤติกรรมต่างๆในองค์กรตามความคาดหวัง และความคิดของตนว่า พฤติกรรมของเขาจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ยะผาดวิวัฒน์พงษ์. 2549: 351-352; อ้างอิงจาก Argyris. 1975 :305-307) หากได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดเจตคติที่ดีนำไปแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (เอกชัย อภิศักดิ์กุล. 2549: 48) พฤติกรรมเกิดจากแรงกระตุ้นภายในที่ล้วนเกิดมาจากการจูงใจ ซึ่งเหมือนกับพฤติกรรม การใช้งานเทคโนโลยี ดังนั้น พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี จึงหมายถึง การกระทำหรือการแสดง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินรายละเอียดของเทคโนโลยีแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application)

ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่องปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานโดยการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัด เพื่อถึงรับรู้ประโยชน์ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ และผลักดันให้เกิดการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยจัดการปริมาณงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของการสร้างงาน และนำมาวิเคราะห์ พร้อมสรุปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางการขับเคลื่อน เพื่อพัฒนาระบบการทำงานนำองค์กรสู่เป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทเลโล์ของบริษัท โตโยต้า โมโตคุ เอเชีย จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานผ่านการใช้แอปพลิเคชันเทเลโล์ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โมโตคุ เอเชีย จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทเลโล์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โมโตคุ เอเชีย จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันเทเลโล์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานนำองค์กรสู่เป้าหมายในอนาคต

1.3.2 ผู้ศึกษาทราบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันเทเลโล์ ในการทำงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานนำองค์กรสู่เป้าหมายในอนาคต

1.3.3 บริษัททราบพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันเทเลโล์ ที่เป็นเครื่องมือหนึ่งในการทำงานและหาแนวทางในการป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับพนักงานจากการรบกวนเวลาส่วนตัวจากการใช้แอปพลิเคชันเทเลโล์ในการทำงานนอกเวลางาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ทำการศึกษาโดยใช้ประชากรจากพนักงานในบริษัท โตโยต้า โมโตคุ เอเชีย จำกัด

1.4.2 ด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี อ้างอิงจาก โรเจอร์ (2003)

1) ความง่ายในการใช้

2) การรับรู้ประโยชน์

1.4.2.2 และพฤติกรรมการทำงาน ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน อ้างอิงจาก ลูเปอร์ (1968)

1) ปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับ

2) มนุษยสัมพันธ์

3) ความรับผิดชอบในการทำงาน

4) ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้

1.4.2.3 ตัวแปรตามด้านประสิทธิผลการทำงาน ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปีเตอร์สัน; และพอลแมน อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman (1953)

- 1) ปริมาณงาน
- 2) ค่าใช้จ่ายในการทำงาน
- 3) คุณภาพของงาน
- 4.) เวลาที่ใช้ในการทำงาน

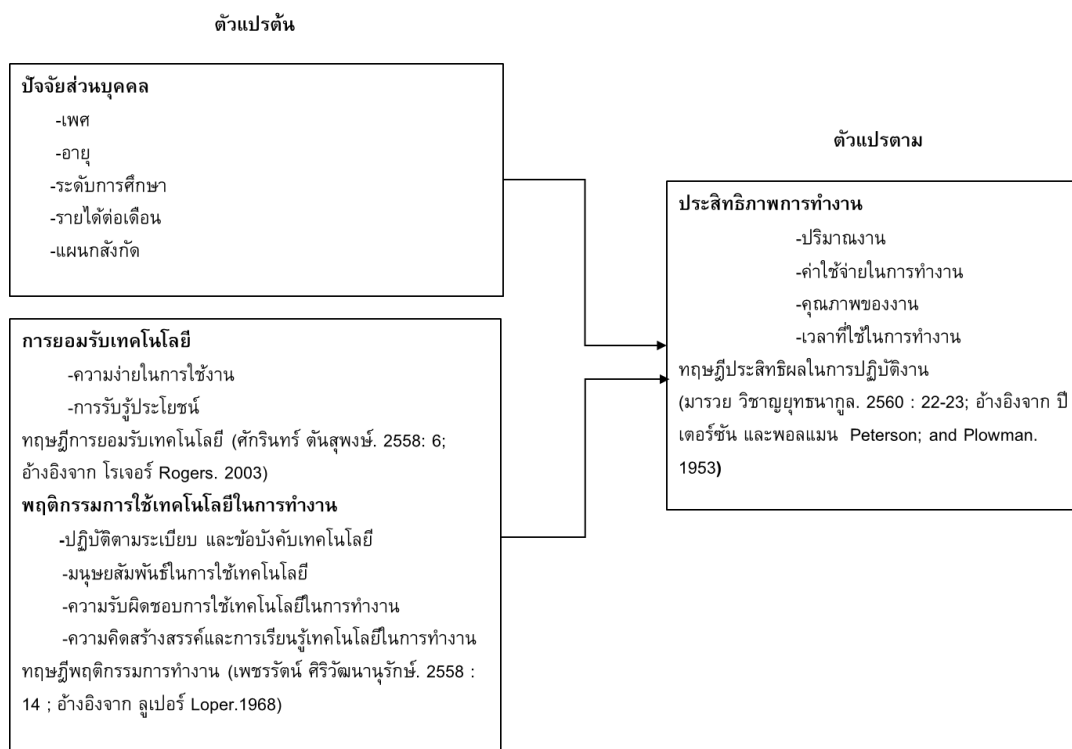
1.4.3 ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสถานที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ระยะเวลาดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

1.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ตัวแปรต้นแบ่งเป็นดังนี้ การยอมรับเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย ด้านความง่ายในการใช้ ด้านการรับรู้ประโยชน์ และพฤติกรรมการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ตัวแปรตามประสิทธิผลการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

โดยอ้างอิงแนวคิดตามทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์. 2558: 6; อ้างอิงจาก โรเจอร์ Rogers. 2003) ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน (เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์. 2558 : 14 ; อ้างอิงจาก ลูเปอร์ Loper.1968)และทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (มารวย วิชาญยุทธนากุล. 2560 : 22-23; อ้างอิงจาก ปีเตอร์สัน และพอลแมน Peterson; and Plowman. 1953) ดังรูป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: ผู้วิจัย

1.6 สมมติฐานการศึกษา

1.6.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.1.1 เพศของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.1.3 ระดับการศึกษาของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.1.4 รายได้ต่อเดือนของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.1.5 แผนกในสังกัดการทำงานของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.6.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการใช้งานเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.1 ปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.3 ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.4 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.6.2.6 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แอปพลิเคชันเทลโล่ คือเครื่องมือภาพที่เพิ่มประสิทธิภาพให้กับทีมของคุณในการจัดการโปรเจกต์ ขั้นตอนการทำงาน หรือการติดตามงานได้ทุกประเภท เพิ่มไฟล์ รายการตรวจสอบ หรือแม้กระทั่งการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ ซึ่งสามารถกำหนดได้ด้วยตัวเองทั้งหมดเพื่อให้เข้ากับการทำงานของทีมได้มากที่สุด เพียงแค่ลงทะเบียน สร้างบอร์ด

1.7.2. การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้ใช้บรรลุจุดประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ความง่ายต่อการใช้งานและการรับรู้ ประโยชน์ในการใช้งานที่ผู้ใช้งานตระหนัก จนทำให้เกิดการใช้งาน

1.7.3. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกรกระทำที่ดีที่พึงกระทำในการทำงานที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานมีผลลัพธ์ที่ดี

1.7.4. ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์ประกอบที่มีต่อผลลัพธ์การทำงานที่ดีประกอบไปด้วย ปริมาณงานค่าใช้จ่ายในการทำงานคุณภาพของงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานในการวิจัยนี้ประสิทธิภาพ ได้มาจากการคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

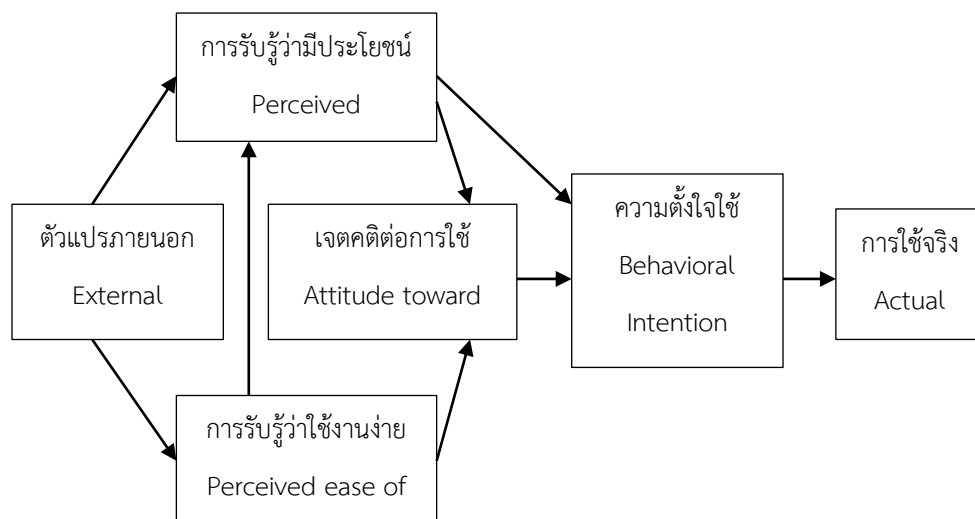
งานวิจัยฉบับนี้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบกับการกำหนดกรอบงานวิจัย สมมุติฐาน และออกแบบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทลโล

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model: TAM)

Davis, Bagozzi and Warshaw (1989) ได้นำเสนอโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology of Acceptance Model : TAM) โดยเป็นทฤษฎีที่ขยายองค์ความรู้ที่ต่อยอดมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action :TRA) ของ Fishbein & Ajzen (1975) ที่อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะลงมือประกอบพฤติกรรมใดนั้น สามารถอธิบายได้จากการวัดความเชื่อ (Beliefs) เจตคติ (Attitudes) และความตั้งใจใช้ (Intention) ซึ่งผลของความตั้งใจใช้ ก่อให้เกิดการกระทำนั้นขึ้น ซึ่ง Davis ได้นำมาใช้ในการอธิบายการยอมรับระบบสารสนเทศ โดยพัฒนาในงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จนได้เป็นโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology of Acceptance Model : TAM) ประกอบด้วยตัวแปรการรับรู้ว่ามีประโยชน์ (Perceived usefulness) การรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้งาน (Perceived ease of use) ความตั้งใจใช้ (Behavioral intentions) เจตคติต่อการใช้ (Attitude toward using) พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual use)



ภาพที่ 2 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี : TAM

Pikkarainen (2004) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) และแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) อย่างละเอียด จะพบว่าทฤษฎีทั้ง 2 มีความแตกต่างกันโดย TRA เน้นความเชื่อโดยรวม และการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ในขณะที่ TAM แยกการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้เทคโนโลยีออกจากกัน

ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์ (2557) ได้กล่าวว่า แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) อธิบายได้ว่า ตัวแปรภายนอก (External variables) จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness) และการรับรู้ถึงใช้งานง่าย (Perceived ease of use) โดยการรับรู้ว่ามีประโยชน์ และการรับรู้ถึงใช้งานง่ายส่งผลต่อทัศนคติการใช้งาน (Attitude toward using) ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (Behavioral intentions to use) สุดท้ายจึงเกิดพฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual use) ซึ่งการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ยังเป็นตัวผลักดันให้เกิดความตั้งใจในการใช้งาน และการใช้งานจริงด้วย

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี สามารถสรุปได้ว่า โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology of Acceptance Model : TAM) ประกอบด้วยตัวแปรการรับรู้ว่ามีประโยชน์ (Perceived usefulness) การรับรู้ว่าง่ายต่อการใช้งาน (Perceived ease of use) ความตั้งใจใช้ (Behavioral intentions) เจตคติต่อการใช้ (Attitude toward using) พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual use) ถือได้ว่าการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการอธิบาย ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

Albanese (1981, p.204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานคือ พฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Beach (1975, p. 18) กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทักษะที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ชูศักดิ์ เจนประเคน (2562) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ ที่สำคัญๆ เป็น 6 ประเภท คือ (1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ (2) ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน (4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ (5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ (6) แรงจูงใจในการทำงาน

พฤติกรรมองค์การได้แก่การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ การเพิ่มผลผลิต (productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์การหนึ่งการเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายของ องค์การโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (input) เป็นผลผลิต (output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (effectiveness and efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นการบรรลุผลตาม เป้าหมาย (achievement of goals) ประสิทธิภาพ (efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายนั้น โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ ความสามารถในการประหยัดต้นทุนโดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิภาพเมื่อบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วย การวัด ผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อ ยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงานการเพิ่มผลผลิต (productivity) หมายถึงอัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัย นำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งและคุณภาพที่กำหนด ตาม สมการ

$$\text{การเพิ่มผลผลิต (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (outputs)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (inputs)}}$$

การขาดงาน (absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความ ล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่า ผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มี คุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงานความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดหา การบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม เพื่อทำนาย

ถึงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยอีกมากที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเภท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปและคัดเลือกประเภทของพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรที่ผู้วิจัยศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน 1. ด้านการเพิ่มผลผลิต 2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. ด้านความร่วมมือต่อองค์กร 4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ถือได้ว่าการศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการอธิบาย ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซิคุ เอเชีย จำกัด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Likert (1978: 197-201 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, 2562: 23) ได้ทำการค้นคว้า วิจัยจากสำนักงานฝ่ายขาย 40 แห่ง พบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตาม เป็นระบบสังคมที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ต่อกันและระบบการใช้สิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ โดย Likert ได้ ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตของแต่ละระบบ กับ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่าย บริหารกับพนักงานไปที่ระบบ พบลักษณะแตกต่างกัน คือ

ระบบที่ 1 หมายถึง ระบบบริหารซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 2 หมายถึง ระบบบริหารซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจแบบมีความกรุณาของผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 3 หมายถึง ระบบบริหารซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจแบบมีการปรึกษาหารือของผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 หมายถึง ระบบบริหารซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาวิเคราะห์และข้อเสนอแนะของ Likert สามารถสรุปได้ว่า ระบบที่ 4 เป็นระบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมในการอำนวยความสะดวก ที่มีประสิทธิภาพ และโครงสร้างตามแบบจำลองระบบ 4 ยังมีประโยชน์ในแง่ต่อไปนี้

1. การแบ่งองค์กรออกเป็นกลุ่มย่อย ทำให้การสร้างความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร เป็นไปได้ง่ายขึ้น
2. การเชื่อมโยงหน้าที่ของฝ่ายงานช่วยอำนวยความสะดวกและฝ่ายงานหลักทั้งในแนวดิ่ง และแนวนอนสามารถช่วยแก้ไขการขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การคัดค้านกันน้อยลง ทั้งนี้เพราะนโยบายในแต่ละระดับสามารถถูกกำหนดขึ้นได้โดย กลุ่มซึ่งรับผิดชอบต่อการนำไปปฏิบัติ
4. เป็นการเสริมสร้างความพอใจสำหรับทุกคนในองค์กรมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ระดับ ของขวัญและความผูกพันที่สูงขึ้น
5. องค์กรมีการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่มีต่อองค์กรจากแหล่งที่มาภายนอกและ ภายในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล Steers (1977: 4 อ้างถึงในวัชรพัฒน์ โชติทวีภักกุล, 2563:9-13) ได้เสนอแบบจำลอง กระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ซึ่งเน้นกระบวนการสำคัญที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงขององค์การและสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะ ต้องการยกระดับความสำเร็จขององค์การ ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การตาม แบบจำลองกระบวนการของประสิทธิผลองค์การจำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยด้าน องค์การ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านบุคคล และ 4) ปัจจัยด้านการบริหาร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่

1.1 โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของ ทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สามารถปรับปรุงจะพัฒนา ความสามารถในการผลิตขององค์กร โดย Steers จะวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรในมิติการ กระจาย อำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดของ องค์กร และ ขนาดของหน่วยงาน

1.2 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพ วัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าที่มีจำกัด ให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทาง เครื่องจักรและทางสมอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยี ปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี และความรู้ทางเทคโนโลยี

2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความสำเร็จในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับ สภาพแวดล้อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเนหรือการทำนาย สภาพแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้สภาพแวดล้อม และระดับความจำเป็น หรือเหตุผล เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าวมี อิทธิพลต่อ ความเหมาะสม องค์การที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม แบบจำลองกระบวนการ มีการประยุกต์ที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งให้เห็นความ จำเป็นที่ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการ ออกแบบองค์การ เทคโนโลยี วัตถุประสงค์และพฤติกรรมองค์การ เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดี และนำไปสู่การอยู่รอดขององค์การ สภาพแวดล้อม จำแนกได้เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผู้รับบริการ กลุ่มอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติของความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ความมั่นคง การเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม บรรยากาศองค์กร และสภาพสังคมภายในองค์กรซึ่งเป็นตัวกำหนดกำกับพฤติกรรมของคนในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก แบบของการบริหาร และส่งผลต่อความพยายามของแต่ละบุคคล และ ผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศที่เกื้อหนุนให้ บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เน้นความสัมฤทธิ์ผลและการให้ความสำคัญ กับบุคคลในองค์กร

3. ปัจจัยด้านบุคคล Steers เชื่อว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร หรือ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรคือ พฤติกรรมของคนในองค์กรนั่นเอง เนื่องจากพฤติกรรมเป็น สิ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ซึ่ง Steers ให้ความสำคัญใน 2 เรื่องคือ ความผูกพันองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคคลใน องค์กร ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความสนใจ ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป และความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพัน องค์กรสามารถแยกได้ เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันแบบเป็นทางการ ความผูกพันทาง จิตใจและความรู้สึก Steers ได้ศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ คือ อายุ ระดับ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบและความ เป็นอิสระ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพองค์กรด้วย

4. ปัจจัยด้านบริหาร องค์กรจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพได้ อย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารองค์กรได้ใช้กลไกทางการบริหารอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ ของ องค์กรนั้นๆ ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การ แสวงหา ทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน การ ติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและ นวัตกรรมหรือการริเริ่ม สิ่งใหม่

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรตามแบบจำลองกระบวนการ ของประสิทธิภาพองค์กรจำแนกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านบุคคล และ 4) ปัจจัยด้านการบริหาร ถือได้ว่าการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการอธิบาย ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของ พนักงานบริษัท โตโยต้า โปซิคู เอเชีย จำกัด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทลโล่

คณาวัชร ชื่นชม (2563) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello) ว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello) คือ ซอฟต์แวร์ที่ใช้เพื่อช่วยในการทำงาน ของผู้ใช้ แอปพลิเคชัน (Application) จึงมีสิ่งที่เรียกว่า ส่วนติดต่อกับผู้ใช้งาน (User Interface: UI) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ประเภทย่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมการทำงาน

คุณสมบัติของแอปพลิเคชันเทลโล่

คณาวัชร ชื่นชม (2563) กล่าวว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากแอปพลิเคชันสนทนาอื่น ๆ และเป็นช่องทางการสื่อสารที่ผู้บริโภคลือเลือกเป็นสมาชิกโดยสามารถสรุปลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชันเทลโล่ ที่ทำให้ผู้บริโภคลือเลือกเป็นสมาชิกได้ ดังนี้

1. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) แอปพลิเคชันเทลโล่ เป็นการสื่อสารโดยตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยที่ผู้ส่งสารสามารถส่งข้อความ รูปภาพ เอกสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้และพฤติกรรมที่ผู้ส่งสารต้องการ อีกทั้งผู้รับสารยังสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) โดยตรงได้ทันที ทำให้ผู้ส่งสารสามารถวัดผลการสื่อสารได้ทันที

2. สามารถสร้างกลุ่มการสื่อสารได้เฉพาะกลุ่ม (Group Communication) เมื่อผู้ใช้ต้องการพื้นที่สำหรับสมาชิกที่คุ้นเคยกันโดยเฉพาะ ผู้ใช้สามารถตั้งค่าการใช้งานของแอปพลิเคชันเทลโล่ ด้วยวิธีการสร้างกลุ่มเฉพาะในแวดวงสนทนาที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลหลายบุคคลให้สามารถเชื่อมต่อ และสื่อสารกันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อสมาชิกภายในกลุ่มคนใดคนหนึ่งส่งสารออกไปจะถึงผู้รับสารที่เป็นสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน

3. สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายได้เฉพาะเจาะจง หลังจากผู้ส่งสารมีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มผู้รับสารเป้าหมายหลัก และลักษณะของสารที่กลุ่มเป้าหมายสนใจ ผู้ส่งสารสามารถส่งข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไปยังผู้รับสารได้ตรงตามผู้รับสารที่ต้องการ

4. สามารถสื่อสารได้ตลอดเวลา (Anytime) ผู้ส่งสารสามารถเลือกสื่อสารไปยังผู้รับสารได้ตลอดโดยไม่จำกัดช่วงเวลา และระยะเวลาในการสื่อสาร หากยังมีการเชื่อมต่อเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต และคู่สื่อสารยังคงมีสถานะเป็นเพื่อนกัน

5. สามารถส่งรูปแบบสารได้หลากหลาย (Multi-media) ลักษณะเฉพาะของไลน์สามารถส่งสารที่มีรูปแบบหลากหลายแตกต่างกัน โดยผู้ส่งสารสามารถเลือกสรรสารให้เหมาะสมกับรูปแบบและกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสารได้ เช่น ข้อความ รูปภาพ โปสเตอร์ การส่งลิงค์เพื่อ

เชื่อมต่อเว็บไซต์จากภายนอก คลิปวิดีโอ รายการสินค้า สติกเกอร์ ตราสินค้า และข้อความเสียง เป็นต้น

6. สามารถสร้างไทม์ไลน์ได้ (Timeline) เช่นเดียวกับสังคมออนไลน์อื่น ๆ อย่างเฟสบุ๊ก (Facebook) และทวิตเตอร์ (Twitter) โดยผู้ใช้งานสามารถโพสต์ข้อความ รูปภาพ หรือคลิปวิดีโอบนหน้าไทม์ไลน์ของตนเองได้ตามความต้องการ

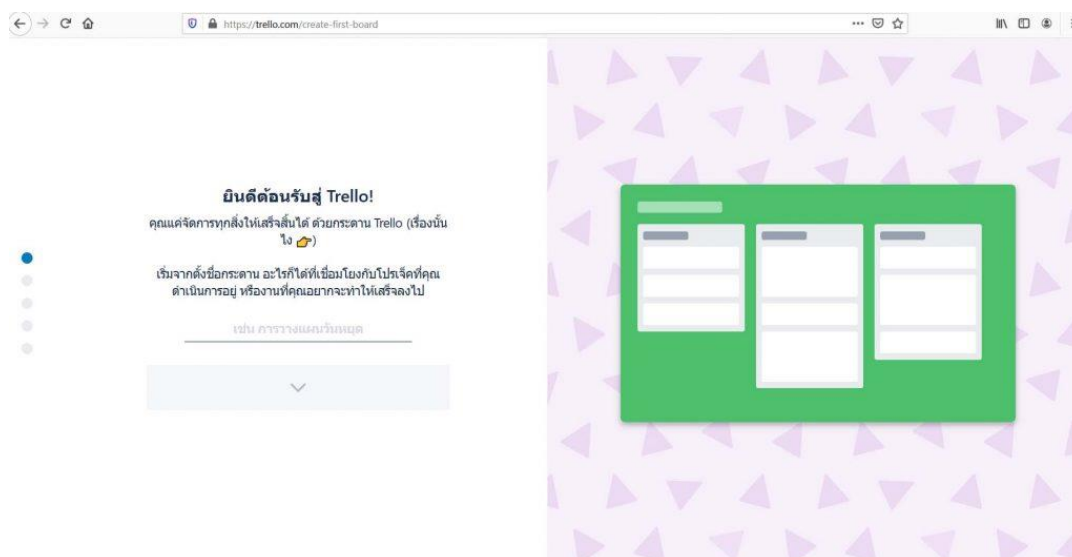
7. รองรับไฟล์ข้อมูลได้หลากหลาย (Files Support) ในกล่องสนทนาของไลน์ นอกจากการส่งข้อความสนทนาเป็นตัวอักษร ภาพ หรือสติกเกอร์แล้ว ผู้ใช้ยังสามารถส่งแฟ้มงานเอกสารในรูปแบบของนามสกุลไฟล์ต่าง ๆ ได้ มีลักษณะคล้ายกับการรับ – ส่งอีเมล จากผู้รับโดยตรงซึ่งไฟล์ที่สามารถใช้งานร่วมกับไลน์นั้น เช่น .pdf .ppt .doc และ .jpeg เป็นต้น

ตัวอย่างเริ่มต้นใช้งาน Trello

Trello สามารถสมัครและใช้งานได้ฟรี สามารถใช้งานออนไลน์ผ่าน Browser ได้เลย หรือโหลดใช้งานแอปพลิเคชันตามอุปกรณ์ต่างๆของคุณได้ เพราะ Trello มีทั้ง iOS, Android และโปรแกรมใน PC โดยเข้าไปสมัครและเริ่มใช้งานได้ที่ <https://trello.com>

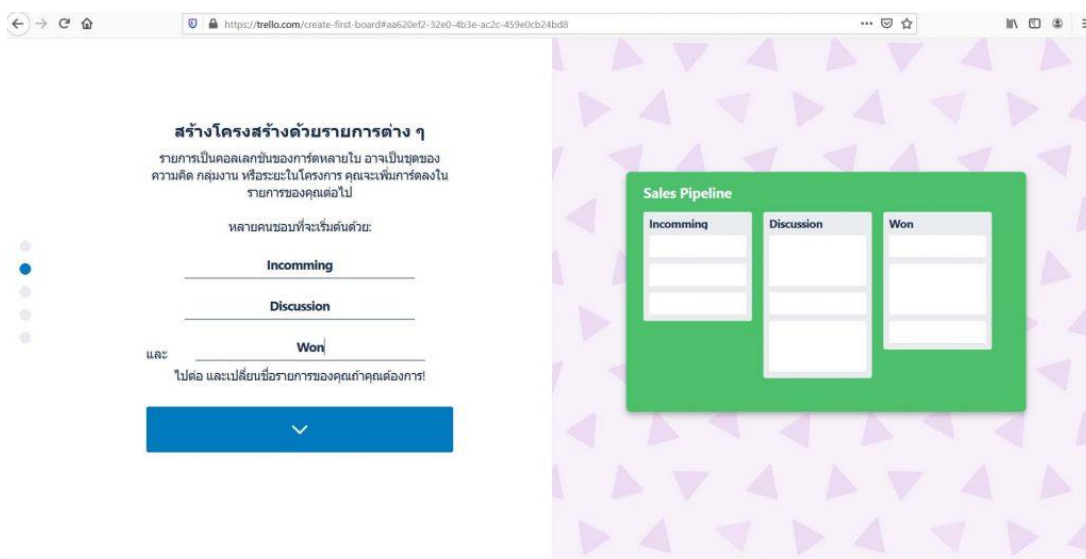
ขั้นตอนที่ 1

สร้างกระดาน ทำงานเริ่มจากการทำโครงการของ Sale Pipeline คือสร้างกระดานจัดการงานของงานขายในบริษัท โดยในกระดานสร้างรายการไว้ 3 ส่วน คือ Incoming สำหรับลูกค้าเข้ามาใหม่, Discussion สำหรับลูกค้าที่กำลังคุยงาน หรือดีลรายละเอียด, Won สำหรับโครงการที่สามารถปิดงานขายได้ เพื่อสามารถติดตามความเคลื่อนไหวของแต่ละโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รูปภาพที่ 1 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

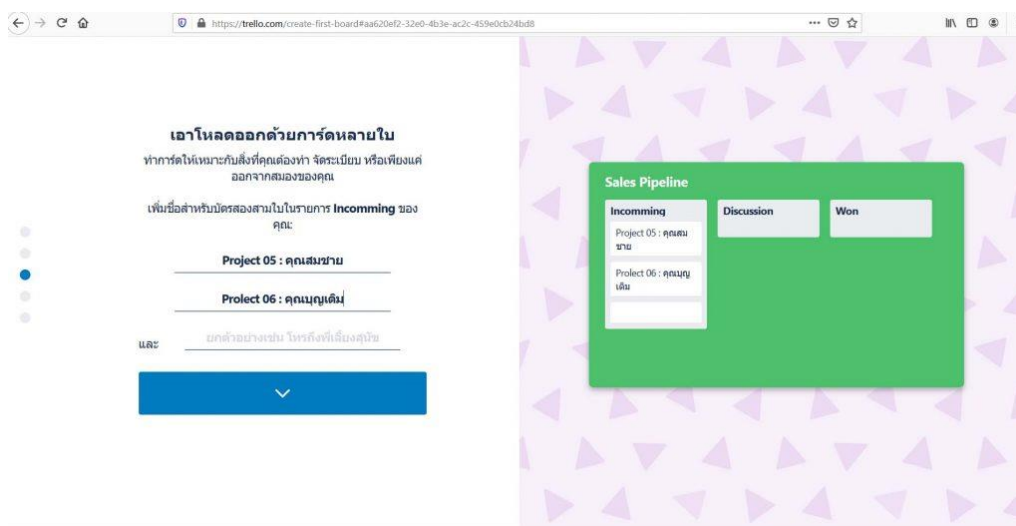
ขั้นตอนที่ 2 เลือกตั้งชื่อกระดานการทำงานใน Trello



รูปภาพที่ 2 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

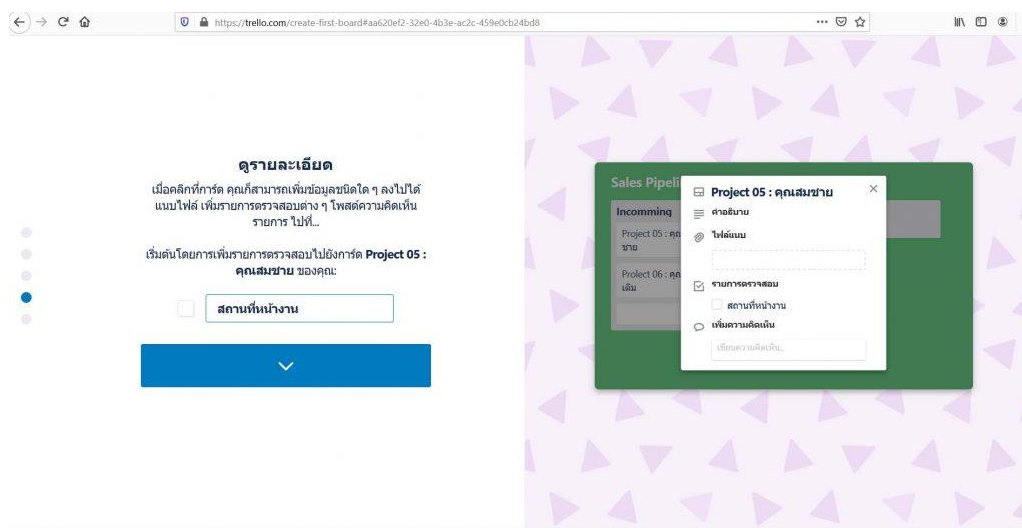
ขั้นตอนที่ 3

สร้างรายการในการ ทำงานลงไปใน Trello ขั้นต่อมาคือการเพิ่มการ์ดต่างๆในรายการ โดยแทนโปรเจกต์ลูกค้าแต่ละงานเป็นการจัดต่างๆ ยกตัวอย่างคือ งานโปรเจกต์คุณสมชาย กับงานโปรเจกต์คุณบุญเต็ม โดยแต่ละโปรเจกต์จะเริ่มจากการเพิ่มลิขของสถานที่หน่วยงานที่ต้องตรวจสอบ



รูปภาพที่ 3 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

ขั้นตอนที่ 4 เพิ่มโปรเจกต์การทำงาน ใน Trello



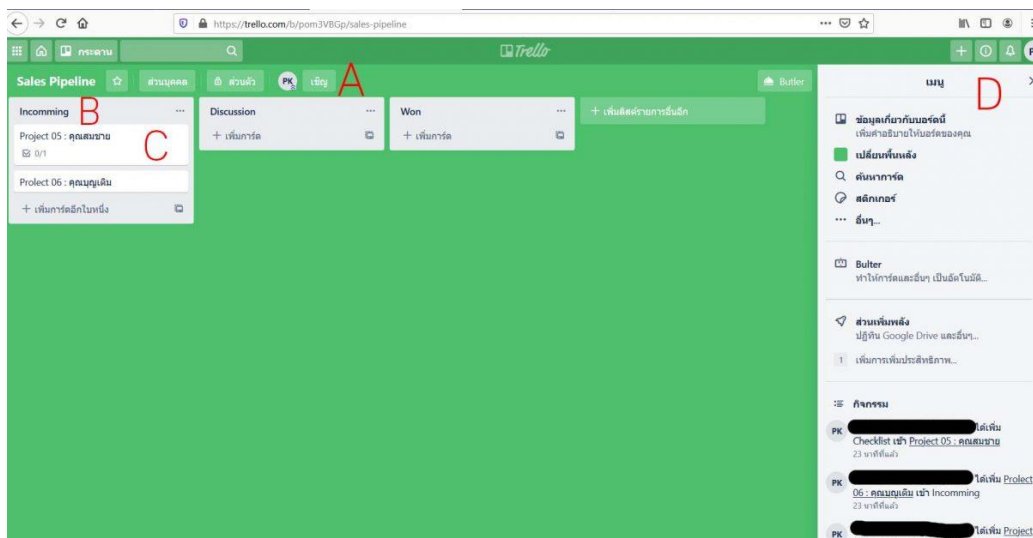
รูปภาพที่ 4 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

ขั้นตอนที่ 5

เพิ่มรายละเอียดในแต่ละการ์ดของหลังจากการตั้งค่าเบื้องต้น มาเริ่มทำความเข้าใจ กระดานของการทำงานอย่างไร ส่วนประกอบต่างๆของกระดาน มี4 ส่วนดังนี้

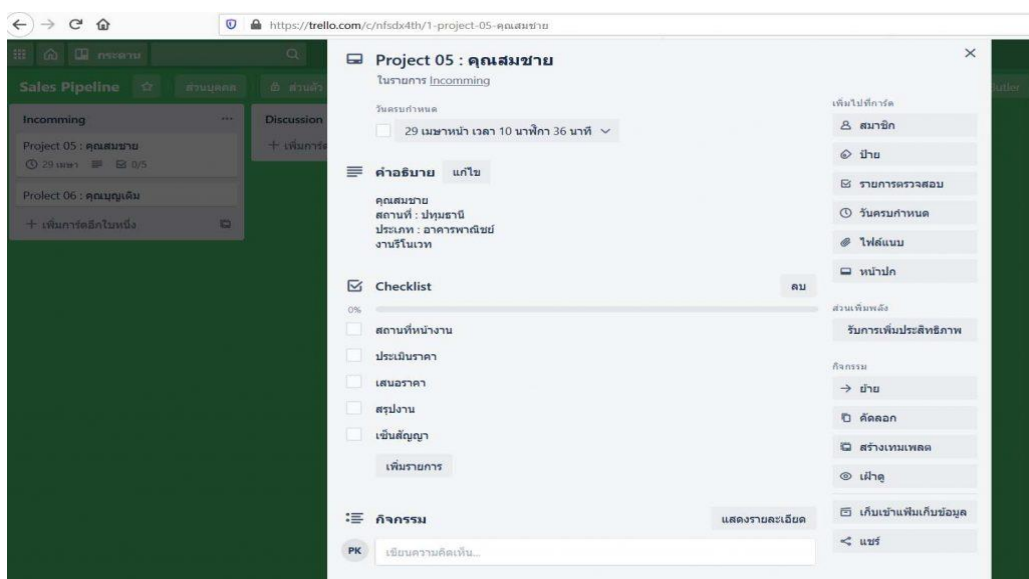
A กระดาน (Board) ส่วนประกอบตรงนี้ ใช้บอกชื่อของกระดาน กับการตั้งค่าเบื้องต้น ว่าเป็นกระดานอะไร ใช้งานส่วนตัวไหม มีทีมร่วมทำงานในกระดานนี้หรือไม่ สามารถเชิญทีมของคุณเข้ามาผ่านลิ้งค์กระดานของคุณได้

B รายการ (List) รายการช่วยให้การ์ด (C) เป็นระเบียบในความคืบหน้าในขั้นตอนการทำงาน ต่าง ๆ โดยสามารถใช้เพื่อสร้างเวิร์กโฟลว์ การ์ดจะถูกย้ายข้ามรายการไปมา ได้ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือเพียงทำหน้าที่เป็นที่เพื่อติดตามความคิดและข้อมูล ไม่จำกัดจำนวนรายการที่สามารถเพิ่มลงในกระดานและสามารถจัดเรียงตามที่ต้องการได้ รายการสามารถเพิ่มได้ที่ทำยของกระดาน C การ์ด (Card) เป็นหน่วยพื้นฐานของกระดาน การ์ดถูกนำมาใช้เพื่อแสดงงานและความคิด การ์ดสามารถเป็นสิ่งที่ต้องทำ เช่น โพสต์บล็อกที่ถูกเขียนขึ้น หรือสิ่งที่ต้องจดจำ เช่น นโยบายวันหยุดของบริษัท โดยสามารถคลิกเพิ่มการ์ดได้ด้านล่างของรายการ D เมนู (Menu) ที่ขอบข้าง ใช้เพื่อปรับแต่งรายละเอียดของกระดาน ติดตามความเคลื่อนไหวการทำงาน ของกระดาน

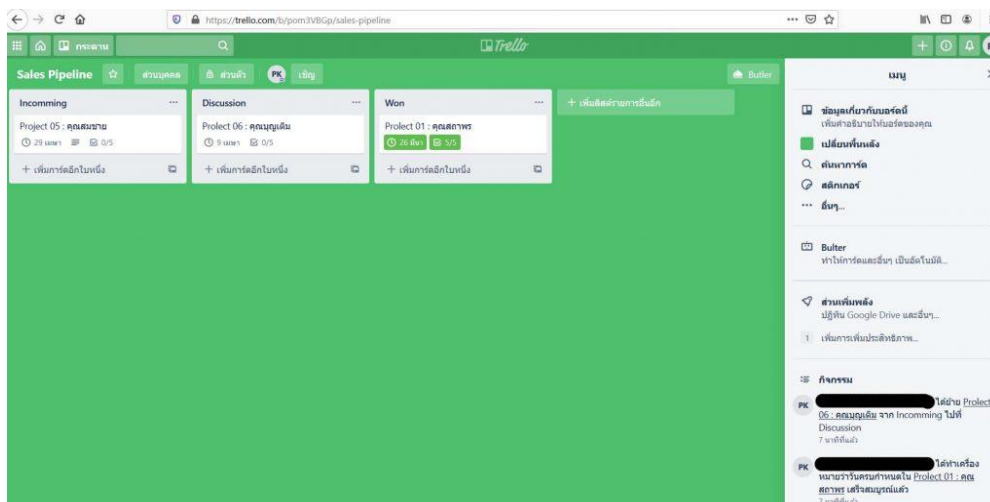


รูปภาพที่ 5 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

ขั้นตอนที่ 6 ใช้งานอย่างไรการใช้งานกระดานใช้ การลากการ์ด ลากรายการต่างๆไปมา เพิ่มการ์ด เพิ่มรายการต่างๆได้ไม่จำกัด รายละเอียดในการ์ดสามารถเพิ่มเติมได้ทั้งผู้รับผิดชอบ บ้ายกำกับ รายการที่ต้องทำ วันครบกำหนด ไฟล์แนบ อธิบายโปรเจกต์



รูปภาพที่ 6 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)



รูปภาพที่ 7 ขั้นตอนการทำงานแอปพลิเคชันเทลโล่ (Application Trello)

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทลโล่ เป็นแอปพลิเคชันที่มีคุณสมบัติและประโยชน์ที่สำคัญ ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ในการติดต่อสื่อสารในองค์กร ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร วิธีการส่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น เป็นเครื่องมือที่เพิ่มประสิทธิภาพให้กับทีมในองค์กรในการจัดการโปรเจกต์ ขั้นตอนการทำงาน หรือการติดตามงานได้ทุกประเภท เพิ่มไฟล์ รายการตรวจสอบ หรือแม้กระทั่งการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ ซึ่งสามารถกำหนดได้ด้วยผู้ใช้ทั้งหมดเพื่อให้เข้ากับการทำงานของทีมได้มากที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถนำเอาแอปพลิเคชันเทลโล่ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้กับองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบริหารงานบรรลุเป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้ ถือได้ว่าการศึกษาค้นคว้าวิจัยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการอธิบายศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแล้ว การที่พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ภูฏิกา เจยาคม (2561) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวม ด้านข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน

ธัญรดา จิตสุรผล (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (KPI) และโอกาสในการเลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้นไม่แตกต่างกัน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เกียรติ พงษ์อุดมธนะธีระ (2562) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีทในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีทในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันไทย - ญี่ปุ่น อาจารย์ผู้สอนมีการนำระบบกูเกิลมีทซึ่งเป็นระบบของ Gmail มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว การเรียนออนไลน์ผ่านกูเกิลมีทจึงทำให้รู้สึกถึงความง่ายในการใช้งาน

สมิธ พิศุทพงษ์ (2562) ศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดราชบุรี จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจซึ่งหมายถึงจะต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี เพื่อเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เพราะการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานหลายตำแหน่งเกิดความแม่นยำ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นั่นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้น

ชุนนุพ มงคล (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยของ Digital HR ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า Digital HR ทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรบุคคลด้านปริมาณงาน ด้วยงานทรัพยากรบุคคลเกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมาก การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานช่วยให้ความผิดพลาดของงานลดน้อยลง งานมีความถูกต้องมากขึ้น

ณัฐธินันท์ กวีวุฒิจิรัช (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ จากผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์มีผลมาจากความเชื่อและบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีการยอมรับระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

บาลีภัทร ลิ้มธงเจริญ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา เมื่อผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยแล้ว จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ออกแบบวิธีการวิจัย
3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. สร้างเครื่องมือโดยใช้หลักการจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์และทำการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
5. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบออนไลน์ ผ่าน Google Form เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล สรุปผล จัดทำรูปเล่มและนำเสนอผลงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) คือ พนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ในปี 2565 จำนวน 800 คน (ฝ่ายบุคคล, มิถุนายน 2565)

3.1.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การนำกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหาสัดส่วน โดยนำประชากรมาแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แล้วหาสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ

เอเชีย จำกัด ซึ่งเป็นตัวแปรตามแบ่งตามแผนกสังกัดในบริษัทโดยมีทั้ง 6 แผนก ฝ่ายบริหาร 10 คน ฝ่ายธุรการ 30 คน ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า 20 คน ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า 100 คน ฝ่ายจัดส่งสินค้า 200 คน ฝ่ายผลิตสินค้า 440 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ทางผู้วิจัยจึงใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = แทน ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = แทน ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (0.05 หรือ 0.1)

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{800}{1 + 800(0.05)^2}$$

$$n = \frac{800}{1 + 2}$$

$$n = 266.66$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน นำมากำหนดสัดส่วนของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานในบริษัท โดยตัว โบโซคุ เอเชีย จำกัด ตามสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times n_i}{N}$$

โดย n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น
 n = ขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 N = ขนาดประชากร

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Purposive Sampling) ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า ฝ่ายจัดส่งสินค้า ฝ่ายผลิตสินค้า

2. สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากประชากร 6 กลุ่มตามชั้นที่ 1 และแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากรจริงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด

ประเภทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	10	3
ฝ่ายธุรการ	30	10
ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า	20	7
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า	100	33
ฝ่ายจัดส่งสินค้า	200	67
ฝ่ายผลิตสินค้า	440	147
รวม	800	267

3.2 การรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด มีขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้
ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่

1. ความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ในการทำงาน
2. การรับรู้ประโยชน์ของการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ ในการทำงาน

ปัจจัยพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ได้แก่

- 1 ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
2. มนุษย์สัมพันธ์
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานต่อการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ได้แก่

1. ปริมาณงาน
2. ค่าใช้จ่าย
3. คุณภาพของงาน
4. เวลาที่ใช้ในการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่

- ระดับคะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 เห็นด้วยมาก
 ระดับคะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 เห็นด้วยน้อย
 ระดับคะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ช่วงความกว้างของคะแนนในแต่ละชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
 โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) ดังนี้

- ช่วงคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 ช่วงคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 ช่วงคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 ช่วงคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 ช่วงคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

2) การทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมือ

2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ด้านเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหา ความสอดคล้องของคำถาม แล้วนำมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะ

2.3) นำแบบสอบถามวัดความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการวัดแบบสอบถามหรือข้อคำถามแต่ละข้อให้สามารถวัดได้ตรงหรือครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพคือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ด้านปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่

1. ความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่
2. การรับรู้ประโยชน์ของการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่

ด้านพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ได้แก่

1. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
2. มนุษย์สัมพันธ์
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้

ด้านประสิทธิผลในการทำงานต่อการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ได้แก่

1. ปริมาณงาน
2. ค่าใช้จ่าย
3. คุณภาพของงาน
4. เวลาที่ใช้ในการทำงาน

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนของการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้ (นลินี ฅ นคร, 2555)

- | | |
|----|--|
| +1 | หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือนิยามศัพท์ |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือนิยามศัพท์ |
| -1 | หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือนิยามศัพท์ |

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC จากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์การพิจารณา

ถ้า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัยหรือลักษณะที่กำหนด

ถ้า IOC น้อยกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัยหรือลักษณะที่กำหนด

จากการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-9.80 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัย และในข้อคำถามบางข้อได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้ปรับปรุงภาษาบางส่วน ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2.4) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบ (Try Out) กับพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่างน้อย 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม โดยที่แบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่น มากกว่าค่ามาตรฐาน คือ 0.70 (กัลยา วาณิชยปัญญา และฐิตา วาณิชยปัญญา, 2558) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องภายในและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3.2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปสอบถามจากพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Purposive Sampling) และเมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสร้างแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อรวบรวมแบบสอบถามครบหมดสิ้นแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 267 ชุด หลังจากทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบ และทำการลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลขทั้งหมดแล้ว ได้ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จะวิเคราะห์ผลโดย

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3.3 วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัด จำกัฒ จำแนกตามลักษณะประชากร โดยใช้วิธีทางสถิติ T-test และ ANOVA

3.3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression

3.3.4 การวิเคราะห์สรุปปัญหาหรือข้อเสนอแนะซึ่งมีเนื้อหาคล้ายกันโดยบรรยาย เชิงพรรณนา

ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์บริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัด

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1	เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2	อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3	ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	ANOVA

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4	รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5	แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย		
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซุคุ เอเซีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6	สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบทิคู เอเชีย จำกัด	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกสังกัดในบริษัท

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ได้แก่ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านการรับรู้ประโยชน์ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้

4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน t-test (t-test: Independent Samples)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)

*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj. R ²	แทน ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
X	แทน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี
X ₁	แทน ด้านความง่ายในการใช้งาน
X ₂	แทน ด้านการรับรู้ประโยชน์
X ₃	แทน พฤติกรรมการทำงาน
X ₄	แทน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
X ₅	แทน ด้านมนุษยสัมพันธ์
X ₆	แทน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
X ₇	แทน ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้
Y	แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
Y ₁	แทน ด้านปริมาณงาน
Y ₂	แทน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน
Y ₃	แทน ด้านคุณภาพของงาน
Y ₄	แทน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน
Z	แทน คะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกสังกัดในบริษัท ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 267)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	147	55.3
	หญิง	119	44.7
อายุ			
	21 – 30 ปี	164	61.7
	31 – 40 ปี	79	29.7
	41 – 50 ปี	20	7.5
	51 ปีขึ้นไป	3	1.1
ระดับการศึกษา			
	ปวส.	170	63.9
	ปริญญาตรี	89	33.5
	ปริญญาโท	7	2.6
	ปริญญาเอก	0	0
รายได้ต่อเดือน			
	15,000 – 25,000 บาท	175	65.8
	25,001 – 35,000 บาท	79	29.7
	35,001 – 45,000 บาท	10	3.8
	45,001 บาทขึ้นไป	2	.8
แผนกสังกัดในบริษัท			
	ฝ่ายบริหาร	3	1.1
	ฝ่ายธุรการ	10	3.8
	ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า	7	2.6
	ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า	33	12.4
	ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	25.2
	ฝ่ายผลิตสินค้า	146	54.9

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.30 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 44.70 มีอายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 61.70

รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 29.70 อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 7.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.10 ระดับการศึกษาปวส. ร้อยละ 63.9 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 33.5 ปริญญาโท ร้อยละ 2.6 ปริญญาเอก ร้อยละ 0.0 รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 65.80 รองลงมา รายได้ 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ รายได้ 29.70 35,001 – 45,000 บาท ร้อยละ 3.80 รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.80 แผนกสังกัดในบริษัท ฝ่ายบริหาร ร้อยละ 1.10 รองลงมา ฝ่ายธุรการ ร้อยละ 3.80 ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า ร้อยละ 2.60 ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า ร้อยละ 12.40 ฝ่ายจัดส่งสินค้า ร้อยละ 25.20 ฝ่ายผลิตสินค้า ร้อยละ 54.90

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ได้แก่ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านการรับรู้ประโยชน์ ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ และด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความง่ายในการใช้งาน	4.20	0.48	มาก
การรับรู้ประโยชน์	4.23	0.51	มากที่สุด
ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	4.24	0.50	มากที่สุด
มนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่	4.27	0.50	มากที่สุด
ความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่	4.27	0.48	มากที่สุด
ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้	4.28	0.48	มากที่สุด
รวม	3.64	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด พบว่า ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการรับรู้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านความง่ายในการใช้งาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

4.2.1 ด้านความง่ายในการใช้งาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความง่ายในการใช้งานจำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านความง่ายในการใช้งาน	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ง่ายต่อการ เข้าถึงแอปสื่อสาร หลากหลายช่องทาง	152 (57.1)	83 (31.2)	31 (11.7)			4.45	0.69	มากที่สุด
2. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ใช้งานโดยที่ ไม่ต้องเรียนรู้ เพิ่มเติมมาก	69 (25.9)	165 (62.0)	30 (11.3)	2 (0.8)		4.13	0.62	มาก
3. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ง่ายต่อการ ติดต่อ กับเพื่อน ร่วมงาน	80 (30.1)	112 (42.1)	74 (27.8)			4.02	0.76	มาก
4. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ทำให้คุณ รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับ งานได้อย่างรวดเร็ว	96 (36.1)	117 (44.0)	50 (18.8)	3 (1.1)		4.15	0.76	มาก
5. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ง่ายต่อการ ทำงานได้ทุกที่ทุก เวลา	105 (39.5)	123 (46.2)	36 (13.5)	2 (0.8)		4.24	0.71	มากที่สุด
รวม						4.20	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ด้านความง่ายในการใช้งานที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการเข้าถึงแอปสื่อสารหลากหลายช่องทาง ค่าเฉลี่ย 4.45 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 ข้อที่ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่

ง่ายต่อการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ค่าเฉลี่ย 4.24 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ข้อที่ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้คุณรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงานได้อย่างรวดเร็ว ข้อที่ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่ใช้งานโดยที่ไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่ง่ายต่อการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 4.02 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

4.2.2 ด้านการรับรู้ประโยชน์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้ประโยชน์ จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านการรับรู้ประโยชน์	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยทำให้คุณทำงานได้ดียิ่งขึ้น	87 (32.7)	145 (54.5)	33 (12.4)	1 (0.4)		4.20	0.66	มาก
2. แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์ภาพได้อย่างรวดเร็ว	119 (44.7)	105 (39.5)	41 (15.4)	1 (0.4)		4.29	0.73	มากที่สุด
3. แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์เอกสารได้ทีละหลายๆ ไฟล์	96 (36.1)	125 (47.0)	44 (16.5)	1 (0.4)		4.19	0.71	มาก
4. แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถทำให้งานของคุณสำเร็จเร็วขึ้น	96 (36.1)	132 (49.6)	37 (13.9)	1 (0.4)		4.21	0.69	มากที่สุด
5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสามารถติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ตลอดเวลา	121 (45.5)	103 (38.7)	40 (15.0)	2 (0.8)		4.29	0.74	มากที่สุด
รวม						4.23	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ด้านการรับรู้ประโยชน์ ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ ที่ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้คุณสามารถติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ข้อที่ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่สามารถส่งไฟล์ภาพได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้นค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุดและมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ข้อที่ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่สามารถส่งไฟล์เอกสารได้ที่หลากหลายๆ ไฟล์ ค่าเฉลี่ย 4.19 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุดและมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ข้อที่ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่สามารถทำให้งานของคุณสำเร็จเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.21 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุดและมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานได้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.20 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

4.2.3 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ	93 (35.0)	140 (52.6)	31 (11.7)	2 (0.8)		4.22	0.67	มากที่สุด
2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณไม่เหน็ดเหนื่อยหรือขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	128 (48.1)	99 (37.2)	36 (13.5)	3 (1.1)		4.32	0.75	มากที่สุด
3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามคำแนะนำของ	88 (33.1)	140 (52.6)	36 (13.5)	2 (0.8)		4.18	0.68	มาก

หัวข้อ								
4. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ช่วยให้คุณ ต่อต้านการ คอร์รัปชัน แม้ว่าจะ อำนวยความสะดวก ในการทำงาน	105 (39.5)	116 (43.6)	43 (16.2)	2 (0.8)		4.22	0.74	มากที่สุด
5. แอปพลิเคชัน เทลโล่ ช่วยให้คุณ ปฏิบัติตาม กฎระเบียบของ บริษัท	103 (38.7)	128 (48.1)	34 (12.8)	1 (0.4)		4.25	0.68	มากที่สุด
รวม						4.24	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณไม่หนีงานหรือขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ค่าเฉลี่ย 4.32 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ข้อ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ค่าเฉลี่ย 4.25 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ข้อ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณต่อต้านการคอร์รัปชัน แม้ว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ข้อ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.22 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยให้คุณปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้าค่าเฉลี่ย 4.18 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

4.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่

4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านมนุษยสัมพันธ์	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของบริษัท	94 (35.3)	141 (53.0)	30 (11.3)	1 (0.4)		4.22	0.67	มากที่สุด
2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณใส่ใจงานของคุณและเพื่อนร่วมงาน	128 (48.1)	93 (35.0)	45 (16.9)			4.32	0.75	มากที่สุด
3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน	98 (36.8)	131 (49.2)	36 (13.5)	1 (0.4)		4.18	0.68	มาก
4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานช่วยเหลือผู้อื่น	109 (41.0)	118 (44.4)	39 (14.7)			4.22	0.74	มากที่สุด
5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	116 (43.6)	115 (43.2)	34 (12.8)	1 (0.4)		4.25	0.68	มากที่สุด
รวม						4.24	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณใส่ใจงานของคุณและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ข้อ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วย

ให้คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.25 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ข้อ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.22 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ข้อ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของบริษัท ค่าเฉลี่ย 4.22 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

4.2.5 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านความ รับผิดชอบในการ ทำงาน	มาก ที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปาน กลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อย ที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณมีความรับผิดชอบในการทำงาน	93 (35.0)	146 (54.9)	27 (10.2)			4.25	0.63	มากที่สุด
2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา	129 (48.5)	94 (35.3)	42 (15.8)	1 (0.4)		4.32	0.75	มากที่สุด
3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	96 (36.1)	144 (54.1)	26 (9.8)			4.26	0.63	มากที่สุด
4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณยอมรับข้อผิดพลาดของคุณ	116 (43.6)	108 (40.6)	41 (15.4)	1 (0.4)		4.27	0.73	มากที่สุด
5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณพร้อมทำงานนอกเวลาหากงานไม่เสร็จสิ้น	100 (37.6)	132 (49.6)	31 (11.7)	3 (1.1)		4.24	0.70	มากที่สุด

ตามเวลา								
รวม						4.27	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.32 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ข้อ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณยอมรับและปรับปรุงข้อผิดพลาดของคุณ ค่าเฉลี่ย 4.27 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ข้อ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.26 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ข้อ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณมีความรับผิดชอบในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณพร้อมทำงานนอกเวลา หากงานไม่เสร็จสิ้นตามเวลา ค่าเฉลี่ย 4.24 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6

4.2.6 ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านความคิด สร้างสรรค์และการ เรียนรู้	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปาน กลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อย ที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณค้นหาหรือทดลองวิธีใหม่ๆ เพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน	104 (39.1)	134 (50.4)	28 (10.5)			4.29	0.65	มากที่สุด
2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสนใจเข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	122 (45.9)	104 (39.1)	38 (14.3)	2 (0.8)		4.30	0.74	มากที่สุด

3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณชอบลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ	91 (34.2)	139 (52.3)	34 (12.8)	2 (0.8)		4.20	0.68	มาก
4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	112 (42.1)	120 (45.1)	33 (12.4)	1 (0.4)		4.29	0.69	มากที่สุด
5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำๆ	115 (43.2)	122 (45.9)	28 (10.5)	1 (0.4)		4.32	0.67	มากที่สุด
รวม						4.28	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 5. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำๆ ค่าเฉลี่ย 4.32 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ข้อ 2. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสนใจเข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.30 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ข้อ 4. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ข้อ 1. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณค้นหาหรือทดลองวิธีใหม่ๆ เพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณชอบลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ ค่าเฉลี่ย 4.20 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านปริมาณงาน	4.27	0.51	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.26	0.52	มากที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน	4.29	0.52	มากที่สุด
ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.28	0.52	มากที่สุด
รวม	4.27	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โยโกะฮะ เอเซีย จำกัด พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

4.3.1 ด้านปริมาณงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่

4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านปริมาณงาน	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้คุณทำงานได้มากขึ้น	107 (40.2)	131 (49.2)	27 (10.2)	1 (0.4)		4.29	0.66	มากที่สุด
2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยพนักงานแบ่งงานได้อย่างเหมาะสม	118 (44.4)	107 (40.2)	38 (14.3)	3 (1.1)		4.28	0.75	มากที่สุด
3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่	100 (37.6)	127 (47.7)	36 (13.5)	3 (1.1)		4.22	0.71	มากที่สุด

ช่วยให้เห็นปริมาณ งานที่พนักงานได้รับ อย่างเหมาะสม								
4. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้งานซ้ำซ้อนที่ เกิดขึ้นลดลงได้	109 (41.0)	123 (46.2)	32 (12.0)	2 (0.8)		4.27	0.70	มากที่สุด
รวม						4.27	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ด้านปริมาณงาน ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความ
คิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1. คุณคิด
ว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้มากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก
จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ข้อที่ 2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยพนักงานแบ่ง
งานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.28 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 118 คน คิดเป็น
ร้อยละ 44.4 ข้อที่ 4. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้งานซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นลดลงได้
ค่าเฉลี่ย 4.27 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้เห็นปริมาณงานที่พนักงาน
ได้รับอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.22 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 100 คน คิดเป็น
ร้อยละ 37.6

4.3.2 ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน จำแนกตามด้าน
และโดยรวม

ด้านค่าใช้จ่ายใน การทำงาน	มาก ที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปาน กลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อย ที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายใน การประสานงาน	102 (38.3)	141 (53.0)	21 (7.9)	2 (0.8)		4.29	0.64	มากที่สุด
2. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายใน	120 (45.1)	96 (36.1)	48 (18.0)	2 (0.8)		4.26	0.77	มากที่สุด

การใช้หมึกพิมพ์ กระดาษ								
3. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายใน การเดินทางส่ง เอกสาร	102 (38.3)	132 (49.6)	31 (11.7)	1 (0.4)		4.26	0.67	มากที่สุด
4. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายใน การติดตามงาน	107 (40.2)	116 (43.6)	41 (15.4)	2 (0.8)		4.23	0.73	มากที่สุด
รวม						4.26	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการประสานงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ข้อที่ 2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการใช้หมึกพิมพ์กระดาษ ค่าเฉลี่ย 4.26 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 ข้อที่ 3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่งเอกสาร ค่าเฉลี่ย 4.26 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการติดตามงาน ค่าเฉลี่ย 4.23 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

4.3.3 ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านคุณภาพของ งาน	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปาน กลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อย ที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้มี	114 (42.9)	130 (48.9)	21 (7.9)	1 (0.4)		4.34	0.64	มากที่สุด

คุณภาพเพิ่มขึ้น								
2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	121 (45.5)	104 (39.1)	39 (14.7)	2 (0.8)		4.29	0.74	มากที่สุด
3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	102 (38.3)	125 (47.0)	36 (13.5)	3 (1.1)		4.23	0.72	มากที่สุด
4. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ล่วงหน้า	120 (45.1)	108 (40.6)	35 (13.2)	3 (1.1)		4.30	0.74	มากที่สุด
รวม						4.29	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพของงาน ที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.34 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ข้อที่ 4. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ล่วงหน้า ค่าเฉลี่ย 4.30 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 ข้อที่ 2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 4.29 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 4.23 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

4.3.4 ด้านปริมาณงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน จำแนกตามด้านและโดยรวม

ด้านปริมาณงาน	มากที่สุด n (%)	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)	น้อย n (%)	น้อยที่สุด n (%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้ลดเวลาในการทำงานได้	119 (44.7)	120 (45.1)	26 (9.8)	1 (0.4)		4.34	0.67	มากที่สุด
2. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	116 (43.6)	101 (38.0)	47 (17.7)	2 (0.8)		4.24	0.77	มากที่สุด
3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้แบ่งเวลาสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายได้	97 (36.5)	133 (50.0)	34 (12.8)	2 (0.8)		4.22	0.69	มากที่สุด
4.คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็ว	119 (44.7)	111 (41.7)	35 (13.2)	1 (0.4)		4.31	0.71	มากที่สุด
รวม						4.28	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ด้านปริมาณงานที่ทำให้โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ลดเวลาในการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย 4.34 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ข้อที่ 4.คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้เกิดการ

พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 4.31 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ข้อที่ 2. คุณคิดว่า แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยรักษาเวลาในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.24 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3. คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้แบ่งเวลาสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายได้ ค่าเฉลี่ย 4.22 โดยบุคลากรมีความเห็นระดับมาก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตั้งสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		เพศ				t	p-value
		ชาย (147)		หญิง (119)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านปริมาณงาน	4.24	0.54	4.30	0.48	-0.878	0.149
2.	ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.22	0.55	4.31	0.47	-1.488	0.073
3.	ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.55	4.34	0.47	-1.536	0.060
4.	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.26	0.53	4.30	0.51	-0.666	0.299
รวม		4.24	0.54	4.31	0.48	-1.142	0.145

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

		21 – 30 ปี	164	4.21	0.54	1.363	0.255
		31 – 40 ปี	79	4.33	0.46		
		41 – 50 ปี	20	4.39	0.47		
		51 ปีขึ้นไป	3	4.33	0.76		
3.	ด้านคุณภาพของงาน						
		21 – 30 ปี	164	4.22	0.55	3.326	0.020
		31 – 40 ปี	79	4.38	0.44		
		41 – 50 ปี	20	4.46	0.43		
		51 ปีขึ้นไป	3	4.67	0.29		
4	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน						
		21 – 30 ปี	164	4.21	0.54	2.833	0.039
		31 – 40 ปี	79	4.41	0.40		
		41 – 50 ปี	20	4.33	0.64		
		51 ปีขึ้นไป	3	4.42	0.63		
รวม		21 – 30 ปี	164	4.21	0.54	2.750	0.083
		31 – 40 ปี	79	4.37	0.44		
		41 – 50 ปี	20	4.41	0.50		
		51 ปีขึ้นไป	3	4.40	0.68		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า
ด้านปริมาณงาน ค่า F เท่ากับ 3.480 และค่า p-value เท่ากับ 0.017 น้อยกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 1.363 และค่า p-value เท่ากับ
0.255 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของงาน ค่า F เท่ากับ 1.248 และค่า p-value เท่ากับ 0.292
มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 3.326 และค่า p-value เท่ากับ 0.020
น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และรวมค่า F เท่ากับ 2.750 และค่า p-value เท่ากับ 0.083 มากกว่าระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน
การวิจัยที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบทัน เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1.	ด้านปริมาณงาน						
		ปวส.	175	4.25	0.52	0.335	0.715
		ปริญญาตรี	79	4.28	0.51		
		ปริญญาโท	10	4.39	0.52		
2.	ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน						
		ปวส.	175	4.25	0.52	0.568	0.567
		ปริญญาตรี	79	4.26	0.51		
		ปริญญาโท	10	4.46	0.42		
3.	ด้านคุณภาพของงาน						
		ปวส.	175	4.27	0.51	0.724	0.486
		ปริญญาตรี	79	4.31	0.54		
		ปริญญาโท	10	4.50	0.48		
4.	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน						
		ปวส.	175	4.28	0.51	0.300	0.741
		ปริญญาตรี	79	4.27	0.54		
		ปริญญาโท	10	4.43	0.49		
รวม		ปวส.	175	4.26	0.51	0.482	0.627
		ปริญญาตรี	79	4.28	0.52		
		ปริญญาโท	10	4.45	0.48		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านปริมาณงาน ค่า F เท่ากับ 0.335 และค่า p-value เท่ากับ 0.715 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 0.568 และค่า p-value เท่ากับ 0.567 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของงาน ค่า F เท่ากับ 0.724 และค่า p-value เท่ากับ 0.486 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 0.300 และค่า p-value เท่ากับ 0.741 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และรวมค่า F เท่ากับ 0.482 และค่า p-value เท่ากับ 0.627 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1.	ด้านปริมาณงาน						
		15,000 – 25,000 บาท	175	4.21	0.53	1.883	0.259
		25,001 – 35,000 บาท	79	4.37	0.45		
		35,001 – 45,000 บาท	10	4.33	0.43		
		45,001 บาทขึ้นไป	2	4.38	0.88		
2.	ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน						
		15,000 – 25,000 บาท	175	4.22	0.55	1.372	0.266
		25,001 – 35,000 บาท	79	4.34	0.44		
		35,001 – 45,000 บาท	10	4.25	0.53		

		บาท					
		45,001 บาทขึ้นไป	2	4.63	0.53		
3.	ด้านคุณภาพของงาน						
		15,000 – 25,000 บาท	175	4.25	0.54	1.369	0.265
		25,001 – 35,000 บาท	79	4.39	0.44		
		35,001 – 45,000 บาท	10	4.28	0.46		
		45,001 บาทขึ้นไป	2	4.38	0.88		
4.	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน						
		15,000 – 25,000 บาท	175	4.23	0.56	2.642	0.262
		25,001 – 35,000 บาท	79	4.41	0.39		
		35,001 – 45,000 บาท	10	4.15	0.53		
		45,001 บาทขึ้นไป	2	4.50	0.71		
รวม		15,000 – 25,000 บาท	175	4.23	0.55	0.263	1.817
		25,001 – 35,000 บาท	79	4.38	0.43		
		35,001 – 45,000 บาท	10	4.25	0.49		
		45,001 บาทขึ้นไป	2	4.47	0.75		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้พบว่า

ด้านปริมาณงาน ค่า F เท่ากับ 1.883 และค่า p-value เท่ากับ 0.259 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 1.372 และค่า p-value เท่ากับ 0.266 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของงาน ค่า F เท่ากับ 1.369 และค่า p-value เท่ากับ 0.265 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 2.642 และค่า p-value เท่ากับ 0.262 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และรวมค่า F เท่ากับ 0.263 และค่า p-value เท่ากับ 1.817 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามแผนกสังกัดในบริษัท

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1.	ด้านปริมาณงาน						
		ฝ่ายบริหาร	3	4.33	0.52	4.903	0.244
		ฝ่ายธุรการ	10	4.20	0.48		
		ฝ่ายวางแผนการผลิต สินค้า	7	4.46	0.37		
		ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ สินค้า	33	4.37	0.36		
		ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	4.01	0.41		
		ฝ่ายผลิตสินค้า	146	4.35	0.56		
2.	ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน						
		ฝ่ายบริหาร	3	4.42	0.14	4.734	0.250
		ฝ่ายธุรการ	10	4.20	0.50		
		ฝ่ายวางแผนการผลิต สินค้า	7	4.39	0.24		
		ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ สินค้า	33	4.41	0.31		
		ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	4.01	0.39		
		ฝ่ายผลิตสินค้า	146	4.33	0.58		
3.	ด้านคุณภาพของงาน						
		ฝ่ายบริหาร	3	4.33	0.52	3.914	0.252

		ฝ่ายธุรการ	10	4.30	0.52		
		ฝ่ายวางแผนการผลิต สินค้า	7	4.36	0.32		
		ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ สินค้า	33	4.36	0.49		
		ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	4.06	0.35		
		ฝ่ายผลิตสินค้า	146	4.38	0.56		
4.	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน						
		ฝ่ายบริหาร	3	4.08	0.38	6.725	0.241
		ฝ่ายธุรการ	10	4.00	0.75		
		ฝ่ายวางแผนการผลิต สินค้า	7	4.54	0.34		
		ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ สินค้า	33	4.38	0.42		
		ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	4.01	0.40		
		ฝ่ายผลิตสินค้า	146	4.39	0.53		
รวม		ฝ่ายบริหาร	3	4.29	0.39	5.069	0.247
		ฝ่ายธุรการ	10	4.18	0.56		
		ฝ่ายวางแผนการผลิต สินค้า	7	4.44	0.32		
		ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ สินค้า	33	4.38	0.39		
		ฝ่ายจัดส่งสินค้า	67	4.02	0.39		
		ฝ่ายผลิตสินค้า	146	4.36	0.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ด้านปริมาณงาน ค่า F เท่ากับ 4.903 และค่า p-value เท่ากับ 0.244 มากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 4.734 และค่า p-value เท่ากับ 0.250
มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณภาพของงาน ค่า F เท่ากับ 3.914 และค่า p-value เท่ากับ 0.252
มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่า F เท่ากับ 6.725 และค่า p-value เท่ากับ 0.241 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และรวมค่า F เท่ากับ 5.069 และค่า p-value เท่ากับ 0.247 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Pearson's product moment)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบบเพียร์สัน (Pearson's product moment)

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
ตัวแปรอิสระ	X ₁	1									
	X ₂	.800**	1								
	X ₃	.763**	.837**	1							
	X ₄	.733**	.743**	.803**	1						
	X ₅	.723**	.733**	.751**	.826**	1					
	X ₆	.697**	.736**	.727**	.810**	.855**	1				
ตัวแปรตาม	Y ₁	.699**	.721**	.751**	.814**	.845**	.841**	1			
	Y ₂	.715**	.741**	.766**	.794**	.809**	.817**	.861**	1		
	Y ₃	.703**	.720**	.718**	.786**	.798**	.808**	.837**	.862**	1	
	Y ₄	.650**	.681**	.691**	.759**	.806**	.804**	.794**	.807**	.817**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี (X) ได้แก่ ด้านความง่ายในการใช้ (X₁) ด้านการรับรู้ประโยชน์ (X₂) ด้านปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับ (X₃) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X₄) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (X₅) ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ (X₆) กับตัวแปรตาม คือ ด้านประสิทธิผลการทำงาน (Y) ได้แก่ ด้านปริมาณงาน (Y₁) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน (Y₂) ด้านคุณภาพของงาน (Y₃) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Y₄) ทุกตัวอยู่ในระดับต่ำจนถึงสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.6 - 0.8

ความสัมพันธ์ของด้านการรับรู้ว่ามีประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.715$) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.715, 0.703$ และ 0.650 ตามลำดับ) ด้านความง่ายในการใช้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.741$) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.721, 0.720$ และ 0.681 ตามลำดับ) ด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.766$) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.751, 0.718$ และ 0.691 ตามลำดับ) ด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.814$) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.794, 0.786$ และ 0.759 ตามลำดับ) ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.845$) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.809, 0.806$ และ 0.798 ตามลำดับ) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.841$) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.817$ และ 0.808 ตามลำดับ) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.804$)

4.5.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

H_1 : ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชันเทโลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.079	1	47.079	866.936	.000b
	Residual	14.337	264	.054		
	Total	61.416	265			
2	Regression	50.565	2	25.282	612.799	.000c
	Residual	10.851	263	.041		
	Total	61.416	265			
3	Regression	51.755	3	17.252	467.848	.000d
	Residual	9.661	262	.037		
	Total	61.416	265			
4	Regression	52.182	4	13.046	368.758	.000e
	Residual	9.233	261	.035		
	Total	61.416	265			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระ (X) สามารถทำนายตัวแปรตาม (Y) ในสมการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ F-test เปรียบเทียบค่า Sig. กับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

H_1 : มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวสามารถทำนายตัวแปรตามได้

จากการเปรียบเทียบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .000 กับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน Model 4 พบว่ามีค่าน้อยกว่า จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชันเทโลมีผลต่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 368.758$, $Sig. = .000 < .05$) ทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่า ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชันเทโลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด

Model		R	R ²	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
				B	S.E.	Beta		
1	(Constant)	.876	.767	.544	.127		4.270	.000
	ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้			.872	.030	.876	29.444	.000
2	(Constant)	.907	.823	.268	.115		2.325	.021
	ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้			.481	.050	.483	9.687	.000
	ความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน			.456	.050	.459	9.192	.000
3	(Constant)	.918	.843	.174	.110		1.584	.114
	ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้			.379	.050	.381	7.544	.000
	ความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน			.326	.052	.328	6.254	.000
	มนุษย์สัมพันธ์แอปพลิเคชัน			.254	.045	.264	5.680	.000
4	(Constant)	.922	.850	.105	.110		.961	.337
	ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้			.364	.049	.366	7.361	.000
	ความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน			.295	.052	.297	5.692	.000
	มนุษย์สัมพันธ์แอปพลิเคชัน			.178	.049	.185	3.646	.000
	ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ			.139	.040	.146	3.477	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของบุคลากร มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน ด้านมนุษย์สัมพันธ์แอปพลิเคชัน ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้เป็นตัวพยากรณ์ตัวแรก มีค่าอำนาจในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.767 หมายความว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 76.70 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.876

เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ มีค่าอำนาจในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.823 ซึ่งหมายความว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ และด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ได้ร้อยละ 82.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.907 ซึ่งทำให้อำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวพยากรณ์ตัวแรกตัวเดียวร้อยละ 5.60

เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ มีค่าอำนาจในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.843 ซึ่งหมายความว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน และด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน ได้ร้อยละ 84.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.918 ซึ่งทำให้อำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวพยากรณ์สองแรกตัวเดียวร้อยละ 2.00

และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ มีค่าอำนาจในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.850 ซึ่งหมายความว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน และด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ได้ร้อยละ 85.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.922 ซึ่งทำให้อำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นจากที่ใช้ตัวพยากรณ์สามตัวแรกร้อยละ 0.70

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการทำงานการใช้แอปพลิเคชัน เทลโล่ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำกัดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ (Sig. = .000) ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน (Sig. = .000) ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน (Sig. = .000) และด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (Sig. = .001) สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.364 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ด้านมนุษยสัมพันธ์แอปพลิเคชัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.178 และด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.139 ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ได้ร้อยละ 85.00 และอีกร้อยละ 15.00 เกิดจากอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$Y = 0.105 + 0.364 (X_1) + 0.295 (X_2) + 0.178 (X_3) + 0.139 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$Zy_1 = 0.366 (Zx_1) + 0.297 (Zx_2) + 0.185 (Zx_3) + 0.146 (Zx_4)$$

โดย	Y	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
	X₁	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้
	X₂	แทน	ด้านความรับผิดชอบแอฟฟลิเคชั่น
	X₃	แทน	ด้านมนุษยสัมพันธ์แอฟฟลิเคชั่น
	X₄	แทน	ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 สมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA

กัน		
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย		
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบท็อกซ์ เอเชีย จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ปัจจัย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple

ด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด		Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis วิธี Stepwise

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด มีข้อสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ของบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานผ่านการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

5.3 สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการใช้งานเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

5.4 วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด จำนวน 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Purposive Sampling)

และสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากประชากร และแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากรจริง

5.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด จำนวน 267 คน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี และพฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์การยอมรับเทคโนโลยี และพฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า Independent T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (ANOVA)

5.7 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท แผนกสังกัดในบริษัท ฝ่ายผลิตสินค้า ได้ผลพบว่าทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) มากที่สุด

ส่วนที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยี และพฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่

(Trello Application) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา ด้านมนุษยสัมพันธ์ แอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ ค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการรับรู้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านความง่ายในการใช้งาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์การยอมรับเทคโนโลยี และพฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแล้ว การที่พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริกา เจยาคม (2561) เรื่อง พฤติกรรมการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารว่าผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวม ด้านข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ ศิริวัฒนา นุรักษ์ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐัญญา จิตสุรผล (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรัตน์ โภคพลการณ์ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (KPI) และโอกาสในการเลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้นไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการใช้แอปพลิเคชันไลน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันไลน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2562) เรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ ว่าปัจจัยปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติ พงษ์อุดมธนะธีระ (2562) เรื่องการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีท ในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น ว่าจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีทในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันไทย - ญี่ปุ่น อาจารย์ผู้สอนมีการนำระบบกูเกิลมีทซึ่งเป็นระบบของ G-mail มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว การเรียนออนไลน์ผ่านกูเกิลมีทจึงทำให้รู้สึกถึงความง่ายในการใช้งาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิต พิturพงศ์ (2562) เรื่องการใช้เทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดราชบุรี ว่าการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจซึ่งหมายถึงจะต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี เพื่อเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เพราะการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานหลายตำแหน่งเกิดความแม่นยำ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเชีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากการใช้แอปพลิเคชันเป็นสิ่งที่มีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานอยู่แล้ว โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐานิน กวีวุฒิจิรโชต (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์มีผลมาจากความเชื่อ และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของแอปพลิเคชันเทลโลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาลีภัทร ลัมรงเจริญ (2563) เรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ ว่าปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน

5.8 อภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัด สามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

เพศของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์ (2562) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนภายในรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแล้ว การที่พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อายุของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐิกา เจยาคม (2561) เรื่องพฤติกรรมการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ว่าผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันในภาพรวม ด้านข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท โตโยต้า โปซคุ เอเซีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ ศิริวัฒนารักษ์ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรดา จิตสุรผล (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แผนกสังกัดในบริษัทของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (KPI) และโอกาสในการเลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการใช้งานเทคโนโลยี และ พฤติกรรมการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด

ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของแอปพลิเคชันเทลโล่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2562) เรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ ว่าปัจจัยปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานส่งผลทางบวกต่อ

ประสิทธิผลการทำงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเซีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติ พงษ์อุดมธนะธีระ (2562) เรื่องการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีท ในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น ว่าจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้กูเกิลมีทในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาสถาบันไทย - ญี่ปุ่น อาจารย์ผู้สอนมีการนำระบบกูเกิลมีทซึ่งเป็นระบบของ G-mail มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว การเรียนออนไลน์ผ่านกูเกิลมีทจึงทำให้รู้สึกถึงความง่ายในการใช้งาน

ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเซีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมธิ พิทุรพงศ์ (2562) เรื่องการใช้เทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายธุรกรรมในจังหวัดราชบุรี ว่าการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจซึ่งหมายถึงจะต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี เพื่อเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เพราะการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานหลายตำแหน่งเกิดความแม่นยำ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้น

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเซีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากการใช้แอปพลิเคชันเป็นสิ่งที่มีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานอยู่แล้ว โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฐนิน กวีวุฒิจิรโชต (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ ว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์มีผลมาจากความเชื่อ และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ

ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของแอปพลิเคชันเทลโล่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเซีย จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาลีภัทร ลิ้มธงเจริญ (2563) เรื่องปัจจัยในการใช้แอปพลิเคชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ ว่าปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน ด้านปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน คุณภาพของงาน และเวลาในการทำงาน

5.9 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแอปพลิเคชันแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงาน คือ แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ควรปรับปรุงการจัดเก็บไฟล์งานที่มีการจำกัดระยะเวลาจัดเก็บ ทำให้ไม่สามารถดาวน์โหลดเพื่อดูย้อนหลัง เมื่อเกินกำหนดเวลาจัดเก็บไฟล์ จึงมีการทำงานควบคู่กับการเก็บข้อมูลผ่าน G-mail ซึ่งเพิ่มความซับซ้อนในการทำงาน และเป็นง่ายต่อการเข้าถึงของมิจนาซีพ สำหรับไฟล์ที่ไม่มีการตรวจสอบ
2. การใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) สามารถใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดการปฏิบัติงานตลอดเวลา ควรมีการแบ่งเวลาสำหรับใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ที่เหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี
3. การส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) เป็นวิธีการที่นิยมใช้มากที่สุด ซึ่งการสื่อสารผ่านข้อความ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการสื่อความหมายได้ เนื่องจากผู้รับสารไม่สามารถรับรู้การสื่อความหมายที่แท้จริงของผู้ส่งสารได้ จึงควรใช้รูปแบบการสนทนา หรือสนทนาแบบเห็นหน้าควบคู่กัน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

5.10 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวัดการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจจะได้ข้อมูลที่มีความละเอียดไม่เพียงพอ เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากบุคลากรแต่ละคนที่มี

ความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน หากมีการทำวิจัยในเรื่องนี้เพิ่มเติม ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ พร้อมควบคู่กับการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของข้อมูลต่อไป

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำปัจจัยอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาวิเคราะห์ มาใช้ในการวิเคราะห์เชื่อมโยงกับการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วย

รายการอ้างอิง

- [1] Kotler, P. (2000). Marketing management (10th ed.). New Jersey: Prantice-Hall, Inc.
- [2] PPTV Online. (2559). วิจัยพบคนไทยนิยมเสพสื่อออนไลน์แต่เชื่อถือสื่อดั้งเดิม. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.pptvhd36.com/news/ประเด็นร้อน/32991>
- [3] ฝ่ายธุรการ, มิถุนายน 2565 บริษัท โตโยต้า โบโซคุ เอเชีย จำกัด
- [4] Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). Customer behavior (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Kotler, P., Kartajaya, H., and Setiawan, I. (2017). การตลาด 4.0. ณงลักษณ์ จารุวัฒน์, ผู้แปล. พิมพ์ครั้งที่ 2: เนชั่นบุ๊คส์.
- [6] Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazar. (1994) Consumer Behavior. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- [7] จิตลดา คณีกุล, (2561). กลยุทธ์การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์บริการ. การศึกษารายบุคคลนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์, คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- [9] พรปวีณ์ ภู่อ้อย (2559). การรับรู้ภาพลักษณ์ธนาคารออมสินของประชาชนแต่ละช่วงอายุในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- [10] Charles K. Atkin. (1973). Anticipated communication and mass media information seeking. New York : Free Press.
- [11] อุบลวรรณ ภวกานันท์และคณะผู้เขียน.(2554). จิตวิทยาทั่วไป.(พิมพ์ครั้งที่7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [12] Klapper , Joseph T. (1960). The effects of mass communication. New York : The Free Press
- [13] Assael, H. (2004). Consumer behavior : A strategic approach. (8th ed.). New York, NY : HoughtonMifflin.
- [14] กมลรัตน์ หล้าสงวณ (2558) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- [15] ปรีชา ศรีศักดิ์หิรัญ (2561). การสอนชุดวิชาการสื่อสารและการส่งเสริมการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- [16] Lattimore, D. (2009). Public relations : the profession and the practice. Burr Ridge, ILL: McGraw Hill Higher Education
- [17] สิทธิโชค วิธุนราช (2559). ประสิทธิภาพของเครื่องมือประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [18] ณัฏพร วรคุณพิเศษ (2556). การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [19] กุสุมา ภูเสตว์ม (2553). การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์,คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [20] นารี เทพสุภรณ์กุล (2550) การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว : กรณีศึกษา วัดหงษ์ทอง ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- [21] ชุติมา ผิวเรืองนนท์ (2559) MCS2390 (MCS2108) 59075 สื่อใหม่และเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [22] ภูตะวัน แก้วเกต (2556)เครือข่ายสังคมออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://phutthawan.blogspot.com>
- [23] ธนภัทร ยีชะเด (2552) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) กับการใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก<http://www.kroobannok.com/blog/29071>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเชีย จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซอคุ เอเชีย จำกัด ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ซึ่งผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

☐ 15,000 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 35,000 บาท
☐ 35,001 – 45,000 บาท ☐ 45,001 บาทขึ้นไป

5. แผนกสังกัดในบริษัท

☐ ฝ่ายบริหาร ☐ ฝ่ายธุรการ ☐ ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า
☐ ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า ☐ ฝ่ายจัดส่งสินค้า
☐ ฝ่ายผลิตสินค้า

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุด ดังนี้

- | | |
|---------|--------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง มากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง มาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง ปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง น้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง น้อยที่สุด |

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ในการทำงาน						
1.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการเข้าถึงแอปสื่อสารหลากหลายช่องทาง					
2.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ใช้งานโดยที่ไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมาก					
3.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการติดต่อ กับเพื่อนร่วมงาน					
4.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงานได้อย่างรวดเร็ว					
5.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา					
การรับรู้ประโยชน์ของการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
6.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยทำให้คุณทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
7.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์ภาพได้อย่างรวดเร็ว					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์เอกสารได้ทีละหลายๆ ไฟล์					
9.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถทำให้งานของคุณสำเร็จเร็วขึ้น					
10.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสามารถติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องกับการงานได้ตลอดเวลา					
ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับแอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
11.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ					
12.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณไม่เหน็ดเหนื่อยหรือขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า					
13.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้า					
14.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณต่อต้านการคอร์รัปชัน แม้ว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
15.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท					
มนุษย์สัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
16.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของบริษัท					
17.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณใส่ใจงานของคุณและเพื่อนร่วมงาน					
18.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	นอกเหนือจากเรื่องงาน					
19.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานช่วยเหลือผู้อื่น					
20.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
ความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
21.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณมีความรับผิดชอบในการทำงาน					
22.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา					
23.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
24.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณยอมรับและปรับปรุงข้อผิดพลาดของคุณ					
25.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณพร้อมทำงานนอกเวลา หากงานไม่เสร็จสิ้นตามเวลา					
ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
26.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณค้นหาหรือทดลองวิธีใหม่ๆ เพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน					
27.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสนใจเข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
28.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณชอบลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ					
29.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่าง					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	สร้างสรรค์					
30.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำๆ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานต่อการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุด ดังนี้

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

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปริมาณงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้มากขึ้น					
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยพนักงานแบ่งงานได้อย่างเหมาะสม					
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้เห็นปริมาณงานที่พนักงานได้รับอย่างเหมาะสม					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้งานซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นลดลง ได้					
ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วย ลดค่าใช้จ่ายในการประสานงาน					
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการใช้หมึก พิมพ์กระดาษ					
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่งเอกสาร					
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการติดตาม งาน					
คุณภาพของงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน						
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ คุณทำงานได้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น					
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย					
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ ให้ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ ให้สามารถวางแผนการ ปฏิบัติงานได้ล่วงหน้า					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เวลาที่ใช้ในการทำงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีในการทำงาน						
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทคโนโลยี ทำให้ลดเวลาในการทำงานได้					
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทคโนโลยี ช่วยรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทคโนโลยี ทำให้แบ่งเวลาสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายได้					
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็ว					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบประเมินคุณภาพ(IOC)

แบบประเมินคุณภาพ(IOC)

สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านแอปพลิเคชันเทลโล่ (Trello Application) ของพนักงานบริษัท โตโยต้า โบซคุ เอเชีย จำกัด คำถามที่นำมาทำแบบสอบถามได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ได้ผ่านความคิดเห็นของที่ปรึกษางานวิจัยเรียบร้อยแล้ว คำตอบของท่านเป็นความคิดเห็นของตัวท่านเองที่ได้จากประสบการณ์ทำงานจริง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการศึกษางานวิจัย และพัฒนาการคำของประเทศไทยต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นด้วยเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

1) ให้ความเห็น +1 คะแนน เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2) ให้ความเห็น 0 คะแนน เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3) ให้ความเห็น -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

(นายสรารุท พิมพ์จันทร์)

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ตัวเลือก

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
1	เพศ 1) ชาย 2) หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	อายุ 1) 21 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ระดับชั้นการศึกษา 1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	รายได้ต่อเดือน 1) 10,001 – 15,000 บาท 2) 15,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 25,000 บาท 4) 25,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	รายได้ต่อเดือน 1) ฝ่ายบริหาร 2) ฝ่ายธุรการ 3) ฝ่ายวางแผนการผลิตสินค้า 4) ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า 5) ฝ่ายจัดส่งสินค้า 6) ฝ่ายผลิตสินค้า	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโลในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
ความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ในการทำงาน							
1.	แอปพลิเคชันเทลโล่่ง่ายต่อการเข้าถึงแอปสื่อสารหลากหลายช่องทาง	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ใช้งานโดยที่ไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมาก	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
3.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการติดต่อ กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงานได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ง่ายต่อการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
การรับรู้ประโยชน์ของการใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
6.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยทำให้คุณทำงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์ภาพได้อย่างรวดเร็ว	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
8.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถส่งไฟล์เอกสารได้ที่ละหลายๆ ไฟล์	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
9.	แอปพลิเคชันเทลโล่ สามารถทำให้งานของคุณสำเร็จเร็วขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
10.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณสามารถติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องกับการงานได้ตลอดเวลา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับแอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
11.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
12.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณไม่เหงาหรือขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
13.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้า	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชันเทลโล่ ในการทำงาน							
14.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณต่อต้านการคอร์รัปชัน แม้ว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
15.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
มนุษย์สัมพันธ์แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
16.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีส่วนร่วมกิจกรรมของบริษัท	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
17.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณใส่ใจงานของคุณและเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
18.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
19.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณทำงานช่วยเหลือผู้อื่น	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
20.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบแอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
21.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณมีความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
22.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
23.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
24.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ ยอมรับและปรับปรุงข้อผิดพลาด ของคุณ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
25.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ พร้อมทำงานนอกเวลา หากงาน ไม่เสร็จสิ้นตามเวลา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
26.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ ค้นหาหรือทดลองวิธีใหม่ๆเพื่อมา ปรับใช้ในการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
27.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ สนใจเข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
28.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ ชอบลองทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคย ทำ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
29.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ แก้ไขปัญหาในการทำงานอย่าง สร้างสรรค์	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
30.	แอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณ เรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อป้องกัน การเกิดปัญหาซ้ำๆ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานต่อการใช้งาน
แอปพลิเคชันเทลโล่

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
ปริมาณงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้คุณทำงานได้มากขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยพนักงานแบ่งงานได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยให้เห็นปริมาณงานที่พนักงานได้รับอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยให้งานซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นลดลงได้	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการประสานงาน	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการใช้หมึกพิมพ์กระดาษ	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่งเอกสาร	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการติดตามงาน	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
คุณภาพของงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้คุณทำงานได้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ทำให้ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			$\sum R$	IOC	ผลแปล
		1	2	3			
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ล่วงหน้า	0	+1	+1	2	.067	สอดคล้อง
เวลาที่ใช้ในการทำงานที่ใช้แอปพลิเคชันเทลโล่ในการทำงาน							
1.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้ลดเวลาในการทำงานได้	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
3.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ทำให้แบ่งเวลาสำหรับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายได้	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4.	คุณคิดว่าแอปพลิเคชันเทลโล่ ช่วยให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็ว	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....