

ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

พชรวรรณ ประพัญกุล. (2556). ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 211คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 144 คน อายุ 28-37ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่) ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป และมีอายุการทำงาน 6-8ปี ส่วนในด้านทักษะของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านความคิด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับดี

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านประสิทธิภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ทักษะของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน

4. การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน



EMPLOYEES' SKILL AND NEW TECHNOLOGY ADOPTION RELATING TO EMPLOYEES'
WORKING EFFECTIVENESS OF UOB KAYHIAN SECURITIES (THAILAND) PUBLIC
COMPANY LIMITED



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2013

Pacharawan Prapatnukul. (2013). *Employees' skill and New technology adoption relating to employees' working effectiveness of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Asst. Prof. Dr. Nak Gulid.

The objective of this research was to study Employees' skill and New technology adoption relating to employees' working effectiveness of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited. Sample sizes are 211 employees in UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited. This research was using questionnaire as a tool to collect data from sampling group. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. Data processed by computer program.

The results of this research are as follows:

1. Most respondents are female amount 144 persons, aged between 28-37 years old, single, holding lower bachelor's degree and bachelor's degree, official level of job position, having monthly income higher than Baht 38,000, having duration at 6-8 years of work. Employees' skill of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited is at very high level consisting of technical skills and human skills are at high level and conceptual skills is at very high level. New technology adoption of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited consisting of technology follows-up, technology trial and technology adaptation are at high levels. Employees' working effectiveness of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited consisting of result of work, quality of work, asset management and quantity of work are at high levels.

2. The personnel characteristics, i.e. marital status, education level, job position, monthly income and year of work of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited had effected on overall working effectiveness, quality of work and quantity of work at statistical significant levels of 0.01.

3. Overall employees' skill factors, technical skills, human skills and conceptual skills were positively correlated with overall working effectiveness, result of work, quality of work, asset management and quantity of work of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited, at moderate level at statistical significant levels of 0.01.

4. Overall new technology adoption factors, technology follows-up, technology trial and technology adaptation were positively correlated with overall working effectiveness, result of work, quality of work, asset management and quantity of work of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited, at moderate level at statistical significant levels of 0.01.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา และอาจารย์ วรินทร์า ศิริสุทธิกุล กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณมารดา นางอนงค์ ประพัทธ์กุล และครอบครัว รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการ บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) คุณชัยพัชร์ นาคมนทนาคุ้ม ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถามรวมถึงพนักงานของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

พชรวรรณ ประพัทธ์กุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดเรื่องทักษะในการทำงาน.....	11
แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน.....	16
ประวัติความเป็นมาของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	151
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	151
สมมติฐานการวิจัย.....	151
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	152
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	158
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	159
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	159
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	161
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	165
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	203
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	212
บรรณานุกรม.....	213
ภาคผนวก.....	218
ภาคผนวก ก.....	219
ภาคผนวก ข.....	225
ภาคผนวก ค.....	227
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	231

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan.....	31
2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน).....	51
5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	53
6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	56
7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	58
8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	59
9 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	61
10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามอายุ.....	62
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	63
12 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามสถานภาพ.....	65
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ.....	65
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ.....	67
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	68
17 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	71
19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	73
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	74
21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	75
22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย LSD.....	76
23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	78
24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	80
26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	81
27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	83
28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	84
29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	85
30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	86
31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย LSD.....	87
32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผล ในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	89
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผล ในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผล ในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	100
35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผล ในการทำงานด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	106
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผล ในการทำงานด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	112
37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับ ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	118
38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับ ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	123
39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับ ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	129
40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับ ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	134
41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับ ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน).....	139
42 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	146

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน.....	12



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงานแทบทุกแขนง ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีด้านการแพทย์ การสื่อสาร การขนส่งและคมนาคม ทำให้การยอมรับ ปรับตัวและเข้าใจเพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีใหม่ได้จึงมีความจำเป็นยิ่ง ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในภาคธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็น ภาคการผลิต การท่องเที่ยว การบริการ สถาบันการเงิน ก็มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นอย่างมาก

บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เสียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหลักทรัพย์ในกลุ่มธนาคารยูโอบีในเครือเอเอชเอส ซึ่งเป็นธนาคารขนาดใหญ่ในประเทศสิงคโปร์ เป็นบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการให้คำแนะนำในการลงทุนอย่างมืออาชีพ ด้วยเครือข่ายที่ครอบคลุมทั้งภูมิภาค รวมถึงการบริหารจัดการ และการกำหนดยุทธศาสตร์การให้บริการร่วมกัน ทำให้บริษัทเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีพื้นฐานการดำเนินงานที่แข็งแกร่ง มั่นคง สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนทั้งภูมิภาคได้ การดำเนินงานในหลายๆ ส่วนงานจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากและให้ลูกค้าพึงพอใจมากที่สุด บริษัทได้รับเทคโนโลยีจากกลุ่มธนาคารยูโอบีมาใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานในภาพกว้าง และเป็นสากลมากขึ้น โดยเน้นประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีร่วมกันในกลุ่มธนาคารยูโอบี และมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีให้ได้ในทุกประเทศเพื่อเป็นการจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังมีการวางระบบออนไลน์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าในการซื้อขายหลักทรัพย์ด้วย เช่น Streaming Pro (โปรแกรมซื้อขายเรียลไทม์แบบ multi-market ให้ลูกค้าสามารถส่งคำสั่งซื้อขายทั้งหลักทรัพย์และตราสารอนุพันธ์ได้ในเวลาเดียวกัน โดยผ่าน I-phone, smartphone, pda.), Ifis (ระบบที่ใช้ในการรายงานผลการซื้อขายหลักทรัพย์ที่ติดต่อบริษัทหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย), PTI (ระบบรับ-ส่ง-โอนหุ้นระหว่างโบรกเกอร์ เช็ควารสาร ปิดสมุดทะเบียน ของศูนย์รับฝากหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย), E-Form (ระบบออนไลน์สำหรับแจ้งฝากเงิน, ถอนเงิน และโอนหุ้น) และ U-Trade (ระบบสมาชิกออนไลน์รูปแบบเดียวกันกับกลุ่มยูโอบีทั่วภูมิภาคเอเชีย) เป็นต้น

สืบเนื่องจากการมุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพและการวางระบบออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า การคัดเลือกและอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งานและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมต่างๆ ให้กับลูกค้าเป็นขั้นเริ่มแรกที่สำคัญยิ่ง บริษัทจึงเน้นการคัดสรรโดยคำนึงถึงทักษะพื้นฐานของพนักงานเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อที่ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานจะได้สอดคล้องและเป็นไปตามอุดมการณ์ของพนักงานกลุ่มธนาคารยูโอบี 4 ข้อ ดังนี้

1. มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์
2. เน้นการทำงานเป็นทีม
3. ได้รับความไว้วางใจ และยอมรับนับถือจากลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน
4. มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ตามปณิธานเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และการขยายตัวในอนาคต

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงาน ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการวางแผน ปรับปรุง ด้านการใช้งานเทคโนโลยีในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตของความรู้ หรือศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 426 คน [ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2555]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 201 คน บวก บวกเพิ่ม 5% รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 211 คน จากจำนวนกลุ่มประชากรจำนวน 426 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ซึ่งในการคัดเลือกจะทำการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกตามตำแหน่งงานได้ 3 ระดับ ได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ตำแหน่ง	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. ระดับผู้บริหาร	127	73
2. ระดับผู้จัดการ	88	52
3. ระดับเจ้าหน้าที่	211	86

และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน 211 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น มี 3 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 19 - 27 ปี

1.1.2.2 28 - 37 ปี

1.1.2.3 38 - 47 ปี

1.1.2.4 48 - 57 ปี

1.1.2.5 58 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.5.1 ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)

1.1.5.2 ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ)

1.1.5.3 ระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่)

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 15,000 – 20,999 บาท

1.1.6.2 21,000 – 25,999 บาท

1.1.6.3 26,000 – 31,999 บาท

1.1.6.4 32,000 – 37,999 บาท

1.1.6.5 38,000 บาทขึ้นไป

1.1.7 อายุการทำงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี

1.1.7.2 3-5ปี

1.1.7.3 6-8ปี

1.1.7.4 9-11ปี

1.1.7.5 12 ปีขึ้นไป

1.2 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ทักษะด้านเทคนิค

1.2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.2.3 ทักษะด้านความคิด

1.3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย

1.3.1 การติดตามเทคโนโลยีใหม่

1.3.2 การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

1.3.3 การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานของบริษัท** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อันประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารสำนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายพัฒนาระบบงาน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายวิเคราะห์หลักทรัพย์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและสนับสนุนการตลาด ฝ่ายชำระราคาและรักษาหลักทรัพย์ ฝ่ายลูกค้าสถาบัน (Sales) ฝ่ายลูกค้าสถาบัน (Dealing) ฝ่ายธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายตราสารอนุพันธ์ ฝ่ายที่ปรึกษาการลงทุน ฝ่ายควบคุมสินเชื่อ ฝ่ายพาณิชย์ และ ฝ่ายบริการลูกค้า

2. **เทคโนโลยี** หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือ แม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ เป็นต้น

3. **ทักษะของพนักงาน** หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับงานและอุปสรรคในทางที่เหมาะสม ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น พนักงานที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักจะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ประกอบด้วย

3.1 **ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)** เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในงานซึ่งได้มาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานจริง ลงมือปฏิบัติจริง

3.2 **ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill)** เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้

3.3 **ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill)** เป็นทักษะที่จำเป็นอีกทักษะหนึ่งของพนักงานหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พนักงานควรมองเห็นภาพรวมตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงหน้าที่การทำงานของตนเอง ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้

4. **การยอมรับเทคโนโลยีใหม่** หมายถึง ลักษณะการยอมรับ ได้แก่ คุณลักษณะด้านทัศนคติ คือ ความรู้สึกกระตือรือร้น และความสนใจด้านเทคโนโลยี ที่มีใช้และ ให้บริการ ตลอดจนความคิดเห็นต่อกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี ความคิดเห็นต่อรูปแบบ การจัดการศึกษาอบรม และด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

4.1 การติดตามเทคโนโลยีใหม่ คือ องค์กรมีการติดตามพัฒนา Hardware และ Software เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2 การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน คือ เทคโนโลยีได้เป็นที่นำมาใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน การเรียนการศึกษา เพราะปัจจุบันนี้อุปกรณ์หลายชนิดก็ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ มือถือ อินเทอร์เน็ต PDA GPS ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.3 การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี คือ การสร้างหรือการขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับเทคโนโลยีที่นำมาจัดการควบคุม โดยการอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรมในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น เพื่อลดภาระในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรวดเร็ว และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

5.ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการทำงานที่ได้ รับมอบหมายของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดย จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณภาพ ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ด้าน ประสิทธิภาพของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้

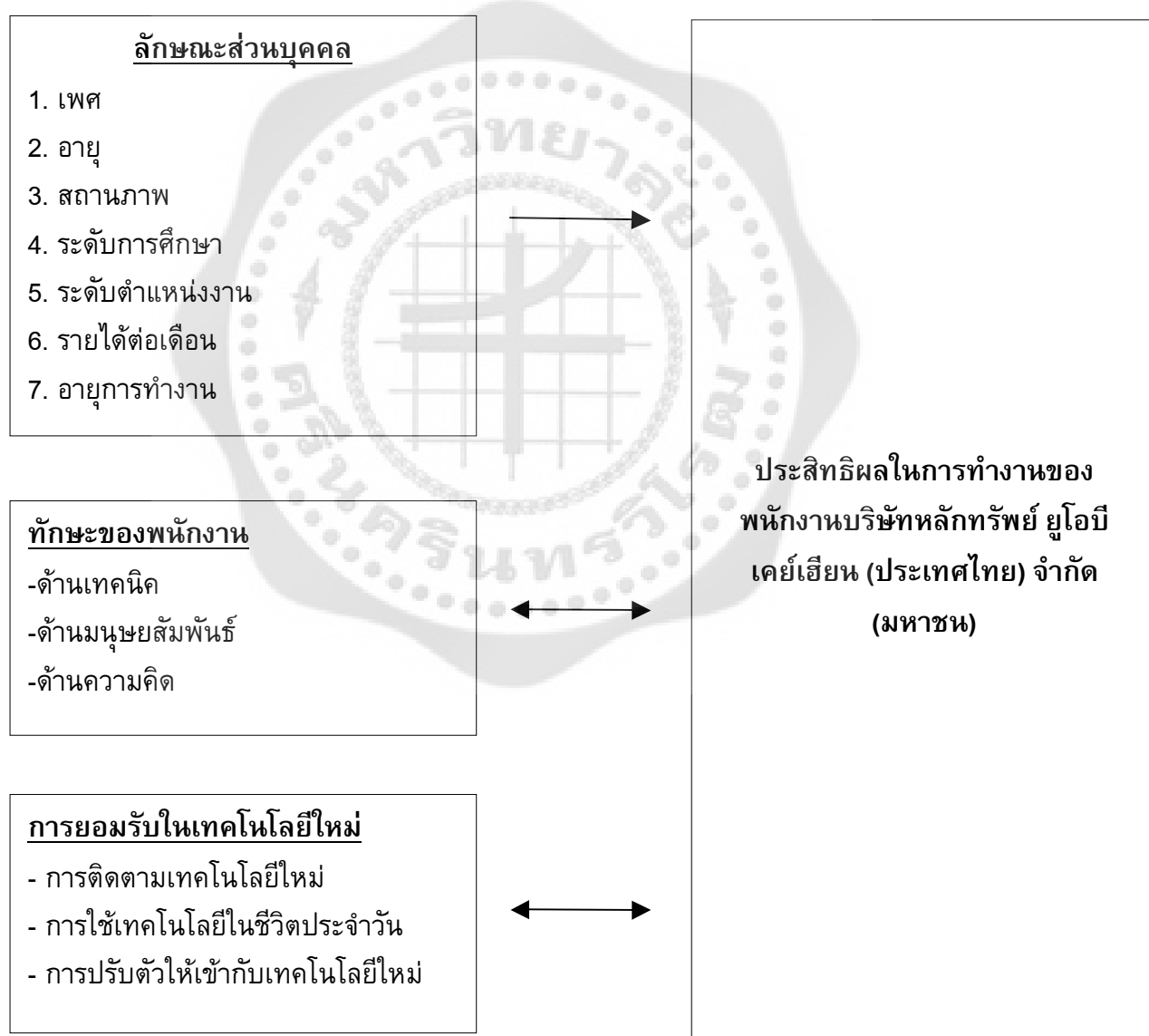
ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

Employees' skill and New technology adoption relating to employees' working effectiveness of UOB kayhian Securities (Thailand) Public Company Limited.

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



สมมติฐานของการวิจัย

1.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)แตกต่างกัน

2.ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3.การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเรื่องทักษะในการทำงาน
3. แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
5. ประวัติความเป็นมาของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

วรรณภา ปรีธทอง (2547: 41) อธิบายประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มณีวรรณ นัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การตั้งใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องกับค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นผู้ลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312-315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์ มากที่สุด แต่ก็มียงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและการรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังนั้นงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้การสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ รวมไปถึงความแตกต่างของลักษณะด้านประชากรศาสตร์นั้นยังมีอิทธิพลต่อการสื่อสารและส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการงานด้วย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางเพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงาน

2.แนวคิดเรื่องทักษะในการทำงาน

ความหมายของทักษะ

ทักษะของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับงานและอุปสรรคในทางที่เหมาะสม ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น พนักงานที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักจะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของ ทักษะไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ

แคทซ์ (Katz. 1974) ได้ให้ความหมายของทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ

แฮร์ริส (Harris. 1985) ได้ให้ความหมายของทักษะ ว่ามีความคล้ายคลึงกับกระบวนการแต่มีความแน่นอนและง่ายกว่าและใช้ได้กับงานต่างๆ

เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (2539) กล่าวว่า ทักษะเป็นความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมบัติ โขจิตวานิช (2542) ให้ความหมาย ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง เหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ หรือมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง โดยเป็นรูปของการกระทำ และเป็นที่ยอมรับของทุกคน

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญและเชี่ยวชาญในสิ่งนั้นๆ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว ว่องไว เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ โดยการกระทำนั้นแสดงออกทางร่างกาย สติปัญญาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สำหรับทักษะของพนักงาน เป็นความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และประสบการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละองค์กร เช่นเดียวกับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ทักษะทางการบริหาร (Management Skills)

แคทซ์ (Robert L. Katz. 1996) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหารและย้าให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสิทธิผลสำเร็จจะมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือความรู้ความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จะเป็นสำหรับงานด้าน

ปฏิบัติการ เช่น หัวหน้าพนักงานขาย ก็จำเป็นต้องรู้เทคนิคการขาย หัวหน้าคนงาน ก็ต้องรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพยายามเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างบรรยากาศเป็นทักษะที่ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น ผู้บริหารต้องสามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น สามารถพูดคุยเข้าใจได้ง่าย สามารถชักจูงโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ เป็นต้น

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์การหรือการบริหารงานของตนเอง เป็นทักษะด้านชาวไร่พริบ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเฉพาะหน้าหรือระยะยาว สามารถชี้แจงองค์การให้กว้างไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต

แคทซ์ (Robert L. Katz. 1996) ได้กล่าวว่าไว้ว่าผู้บริหารแต่ละระดับแม้ว่าจะใช้ทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะนี้ก็ตาม แต่ผู้บริหารแต่ละระดับก็ใช้ดังกล่าวในสัดส่วนที่ไม่เท่ากันดังรูป

ระดับผู้บริหาร	ทักษะที่ต้องการ
ระดับสูง	ด้านความคิดรวบยอด
ระดับกลาง	ด้านมนุษยสัมพันธ์
ระดับล่าง	ด้านเทคนิค

ภาพประกอบ 1 ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานในแต่ละระดับ

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539: 3): อ้างอิงจาก แคทซ์. (Katz. 1974).

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้นำระดับล่างขององค์กรจะใช้ทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับนี้ยังต้องเกี่ยวข้องกับระดับปฏิบัติการอยู่ค่อนข้างมาก ต้องควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุดเพราะผู้นำระดับนี้ต้องเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างผู้นำระดับสูงและผู้นำระดับล่าง ต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสาร (Information skill) และทักษะในการคิดรูปแบบการทำงาน (Design skill) ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ทักษะด้านความคิดมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้นำระดับนี้จะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย ต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี

ซีทเทอลี (Sitterly. 1993) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานของผู้บริหารมี 3 ทักษะ คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะการทำงานร่วมกับคน และทักษะความคิดรวบยอด

สมยศ นาวิการ (2538) ให้ความหมายของทักษะ 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ
2. ทักษะทางด้านมนุษย์ เป็นความสามารถทำงานร่วมกับคนและใช้คนโดยมีความเข้าใจในเรื่องจิตใจและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
3. ทักษะทางด้านความคิด เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์การโดยส่วนรวมและส่วนต่างๆขององค์การขึ้นอยู่กับระหว่างกันอย่างไร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539) กล่าวถึง ให้ความหมายของทักษะ 3 ด้าน ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz. 1974) ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และชำนาญในกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมเกิดจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการกระทำกับสิ่งของ
2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ
3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆในองค์การ

ความสำคัญของทักษะทั้ง 3 นี้ จะแตกต่างกันออกไปตามระดับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร ทักษะทั้ง 3 ไม่จำเป็นต้องมีมาแต่กำเนิด แต่อาจจะพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้

3. แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ความหมายของการยอมรับ

ฟอสเตอร์ (Foster. 1973: 146-147) กล่าวว่า การยอมรับ (Acceptance) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการเรียนรู้โดยการศึกษาผ่านขั้นของการรับรู้ ซึ่งจะเกิดการยอมรับขึ้น และถ้าหากได้รับการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการเรียนรู้นั้นจะเกิดผลก็ต่อเมื่อได้ทำการทดลองปฏิบัติ โดยเมื่อเขาแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจังจึงกล้าตัดสินใจยอมรับในสิ่งนั้น

กุศยา ลีพหวงศ์ (2548: 1) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจด้านการยอมรับ ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน แต่เมื่อทำงานแล้วต้องมีแรงจูงใจจากองค์กรด้วยซึ่งจะทำให้เกิดมีแรงจูงใจมากขึ้นหรือน้อยลง เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การดูงานภายนอก

เพลินพร ผิวงาม (2533: 13) กล่าวว่า การยอมรับ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการที่จะรับเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เห็นดีกว่า ไปปฏิบัติทั้งรูปธรรมและนามธรรม โดยการยอมรับจะเกิดขึ้นเนื่องจากผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งระยะเวลาในการตัดสินใจที่ต้องการในสิ่งนั้น อาจใช้ระยะเวลาเป็นปี

เสถียร เชยประทับ (2530: 40) กล่าวว่า การยอมรับ คือ กระบวนการตัดสินใจโดยต้องอาศัยการเรียนรู้ จนทำให้เกิดการรับรู้ในสิ่งใหม่ๆ และนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติแล้วเกิดผลดี จึงทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งเหล่านั้น

สรุป การยอมรับเป็นกระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ จนทำให้เกิดการรับรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ทำนั้นเกิดผลดีต่อผู้ที่ได้กระทำ ซึ่งการจะทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งเหล่านั้นอาจจะต้องใช้เวลาในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ความหมายของเทคโนโลยี

กู๊ด (Good. 1959: 555) ได้ให้ความหมายคำว่า เทคโนโลยี ไว้ว่า เทคโนโลยีเป็นศาสตร์ทางอุตสาหกรรม เป็นศาสตร์หรือความรู้ที่เป็นระบบทางอุตสาหกรรมศิลป์ เป็นการประยุกต์ใช้ ในด้านอุตสาหกรรม

แฮริส (Harris. 1958: 16-19) เห็นว่า เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปของวัตถุและสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ เทคโนโลยีจะประกอบกิจกรรมต่างๆ จะมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับมวลความรู้ทางวิทยาศาสตร์วัสดุและคุณภาพของมนุษย์

อุบล เล่นวารี (2538: 42-43) กล่าวว่า เทคโนโลยีจะช่วยประหยัดเวลาและอำนวยความสะดวก

กล่าวโดยสรุป คือ เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อช่วยในการประหยัดเวลาและอำนวยความสะดวก โดยในการประกอบกิจกรรมต่างๆ จะเกิดคุณภาพหรือสนองความต้องการได้มากเพียงใด ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ในด้านกิจกรรมนั้นๆ

แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โรเจอร์ และ ชูเมคเกอร์ (Roger; Shoemaker. 1978: 76) ได้กล่าวว่าการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยี (adoption and innovation theory) เรียกว่า กระบวนการยอมรับ ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคล ในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับ นำไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Awareness stage) เป็นขั้นแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธ

สิ่งใหม่ วิธีการ ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ หรือกิจกรรมของบุคคลนั้น ยังไม่มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับเนื้อหา หรือคุณประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นต่อไป

ขั้นที่ 2 สนใจ (Interest stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจ หารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติม จะทำให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ และค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคม หรือประสบการณ์เก่า ๆ ของบุคคลนั้น

ขั้นที่ 3 ประเมินค่า (Evaluation stage) เป็นขั้นที่จะได้ไตร่ตรองถึงประโยชน์ในการลองใช้วิธีการหรือวิทยาการใหม่ ๆ ดีหรือไม่ เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ โดยบุคคลนั้นมักจะคิดว่าการใช้วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเสี่ยงทำให้ไม่แน่ใจถึงผลที่จะได้รับ ในขั้นนี้จึงเป็นการสร้างแรงเสริม (reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจเพื่อเป็นการสร้างความ รู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมมีคุณค่าและมีประโยชน์

ขั้นที่ 4 ทดลอง (Trial stage) เป็นขั้นที่ใช้วิทยาการใหม่ ๆ นั้น กับสถานการณ์ตนเองเป็นการทดลองบางส่วนก่อนเพื่อดูว่าผลลัพธ์และ ประโยชน์ที่จะได้รับว่าดีจริงอย่างที่คิดไว้ในขั้นประเมิน ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับ ต่อไป

ขั้นที่ 5 ยอมรับ (Adoption stage) เป็นขั้นที่บุคคลรับวิทยาการใหม่ ๆ นั้น ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่ หลังจากได้ทดลองปฏิบัติดูและเห็นประโยชน์แล้วยอมรับนวัตกรรมเหล่านั้น

ปรเมศวร์ กุมารบุญ (2552) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนในสังคมซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมจากการเป็นผู้ยอมรับหรือปฏิเสธเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเข้ามาภายในสังคม นั้น ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าสังคมใดบ้างที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว หรือสังคมใดจะเปลี่ยนแปลงช้า ได้แบ่งกลุ่มผู้รับ นวัตกรรมออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่รับนวัตกรรมเป็นกลุ่มแรกในสังคม (Innovators) เป็นกลุ่มที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากที่สุด เพราะจะเป็นกลุ่มที่เป็นผู้สร้างหรือผู้นำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาในสังคม

2. กลุ่มรับนวัตกรรมเร็วส่วนแรก (Early adopter) ซึ่งอาจรับจากสื่อเฉพาะต่าง ๆ เช่น วารสารหรือสื่อบุคคล เป็นกลุ่มที่เป็นพวกทันสมัย ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้สังคมมีแนวโน้มและมีบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3. กลุ่มรับเร็วส่วนใหญ่ (Early majority) เป็นคนกลุ่มที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้น

4. กลุ่มรับเร็วส่วนหลัง (Late majority) เป็นกลุ่มคนที่ตัดสินใจในการยอมรับสิ่งใหม่ค่อนข้างช้าและต้องการความมั่นใจในระดับหนึ่งก่อนที่จะยอมรับนวัตกรรม

5. กลุ่มล่าช้า (Laggards) เป็นกลุ่มที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมักเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหนียวแน่น ซึ่งหากในสังคมใดมีกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จำนวนมาก ก็จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ง่ายหรือยากแตกต่างกัน กล่าวคือหากในสังคมหรือประเทศ

ใดต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้านต่าง ๆ แต่คนในสังคมส่วนใหญ่เป็นพวกกล้าหลัง การเปลี่ยนแปลงก็ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ปัจจุบันนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารที่สามารถโต้ตอบกันได้ระหว่าง ผู้ส่งสารหรือผู้รับสารในการติดต่อสื่อสาร (interactive communication technology) มีแนวโน้มที่จะแพร่กระจายอย่างมาก และเป็นที่ต้องการของบุคคลในสังคมค่อนข้างสูง ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมดังกล่าวอย่างรวดเร็ว ซึ่งคุณลักษณะของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล มีลักษณะที่พบสรุปได้ ดังนี้ (1) สื่อใหม่มีความสามารถในการสนองตอบการสื่อสารทั้งในระดับเล็กและระดับใหญ่ (2) คนส่วนใหญ่มักจะใช้สื่อนี้ได้กับการดำเนินงานในทุกประเภท (3) ทั้งคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคมต่างมีความสัมพันธ์ และมีความยืดหยุ่นต่อการปรับใช้กับเครื่องมือต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ใช้เป็นสื่อวิทยุ หรือสื่อโทรทัศน์หรือหน่วยประมวลผล เป็นต้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

روبบินส์ และโคเตอร์ (Robbins; Coulter. 1999: 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิผลขององค์กร ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาว และเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้นตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับลูกค้า และบุคคลภายนอก รวมทั้งสังคมโดยรวม

กิบสัน และคณะ (Gibson; & Other. 1988: 812) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง การกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น และการกระทำจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่รับนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 315) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 8-9) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548: 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าการสามารถตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้า หรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมาน้อยเพียงใด ความหมายของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ นักคิดทางด้านการบริหารที่นิยามประสิทธิผลว่าเป็นเรื่องของการ “ทำในสิ่งที่

ถูกต้อง” เกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ การอยู่รอด ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร เท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขไว้ว่าองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ โดยการประเมินประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจะวัดจากผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สเตียร์ และ เดสเลอร์ (Steers. 1975: 546-549; Dessler P. 1986: 65-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งเดียว โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในการกิจ และการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้แคมป์เบล และคณะ (Campbell; other. 1977: 36-39) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดียว และพบว่ามีอยู่ถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิภาพในภาพรวม (2) ผลผลิต (3) ประสิทธิภาพ (4) ผลตอบแทน (5) คุณภาพ (6) อุบัติเหตุ (7) การเจ็บโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความพึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ (12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นของตน (19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน (20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (25) การประเมินโดย สภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง (27) คุณค่าเชิงทรัพยากรบุคคล (28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพล ร่วม (29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล

แสดงรายชื่อบางส่วนของตัวชี้บ่งเดียวในการวัดประสิทธิผล

ตัวชี้บ่ง

เกณฑ์การวัด

ความมีประสิทธิภาพโดยรวม

ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุถึง ความสำเร็จในงานหลัก

คุณภาพ

คุณภาพของผลผลิต

ผลผลิต

ปริมาณของผลผลิต หรือบริการ ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีการคำนวณถึงค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับผลที่ได้รับ

ความพร้อม	การตัดสินใจทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงาน
ประสิทธิภาพ	ที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกร้อง อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่าย สำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย
ผลตอบแทน	ประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน
การเติบโต	การเพิ่มในสิ่งต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพ ที่เคยเป็น
การขาดงาน	ความบ่อยครั้งหรือจำนวนการขาดงาน
อุบัติเหตุ	ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลทำ ให้เกิดการชะงักงันของงาน
ความพึงพอใจ	ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์ การ
การยอมรับเป้าหมายองค์การเป็นของ ตน	การยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยบุคคล โดยเชื่อว่าเป้า หมายขององค์การถูกต้องและสมควร
ความขัดแย้ง-ความสามัคคี	ความขัดแย้งหมายถึง การขัดแย้งทั้งวาจาและร่างกาย การ ไม่ประสานงานกันและการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ส่วน ความสามัคคี หมายถึง การที่สมาชิกองค์การชอบพอกัน การ ทำงานร่วมกันได้ดีติดต่อสื่อสารเต็มที่และเปิดเผย และ ประสานการทำงานกัน

ที่มา: J.P.Cambell. (1973). Research into the Nature of Organizational Effectiveness: An Endangered Species Unpublished manuscript, University of Minnesota, Used by Permission of author อ้างใน Richard M. Steers. (1975), Organization Effectiveness A Behavioral View U.S.A: Goodyear Publishing Company. Inc P,40-41.

2. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง โดยจะ ใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล

ฮอย และมิสเคิล (Hoy; & Miskle. 1991: 382-383) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

2.1 การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดย การปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดผลได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อรวมพลัง ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษา ระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความภักดี ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สิริรัตน์ สวีสสม (2546: 18) การดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่จะให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้นเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1. ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริง ประสิทธิภาพย่อมไม่เกิดขึ้น

2. ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบเช่น

2.1 การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 การเปรียบเทียบผลงานของตนในอดีต

2.3 การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

2.4 การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน (2541: 52) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2514: 201) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่คาดหวัง หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ แล้วตัดสินว่าดีหรือไม่เพียงใด

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 167) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประเมินคุณค่า และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ในระยะเวลาที่กำหนด จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของ

งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน (2541: 52) องค์กรที่นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการดำเนินการประเมินผลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ในทิศทางเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปีแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม และเสมอภาคกัน
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยทำการประเมินและแจ้งผลให้กับพนักงานที่ถูกประเมินได้รับทราบผลการประเมินของตนเองว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงได้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลง หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานในหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน โดยในบางครั้งองค์กรอาจใช้ฝึกอบรมเข้ามาช่วย โดยการส่งพนักงานเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน
4. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบรวมกับความเห็นของผู้สัมภาษณ์

ความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ สวยศม (2546: 25-26) ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ กับฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวต่อไป

1.2 ผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์กรกล่าวคือ การพิจารณาทบทวนผลการการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็ง และความสามารถของพนักงานซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่ง

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะการประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้งานให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4 ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

5. ประวัติความเป็นมาของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อบริษัท บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เลขทะเบียนบริษัท 0107574800056

Homepage <http://www.uobkayhian.co.th>

โทรศัพท์ 02-659-8000

โทรสาร 02-263-2807

สำนักงานใหญ่ เลขที่ 130-132 อาคารสินธรทาวเวอร์1 ชั้น3, ทาวเวอร์3 ชั้น 15,19,22 ถ.วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

สาขา 20 สาขา ประกอบด้วย สาขารัตนบุรี สาขาเยาวราช สาขาแจ้งวัฒนะ สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต สาขานนทบุรี สาขาแกรนด์ไฮเน่า สาขาบางกะปิ สาขาบางแค สาขาปิ่นเกล้า สาขาบ้านโป่ง สาขาโพธาราม สาขาราชบุรี สาขาสุพรรณบุรี สาขานครปฐม สาขาสระบุรี สาขาเชียงใหม่ สาขานครสวรรค์ สาขาหาดใหญ่ สาขาหาดใหญ่ สยามซิตี และ สาขาตรัง

ฝ่าย 18 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารสำนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายพัฒนาระบบงาน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายวิเคราะห์หลักทรัพย์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและสนับสนุนการตลาด ฝ่ายชำระราคาและรักษาหลักทรัพย์ ฝ่ายลูกค้าสถาบัน (Sales) ฝ่ายลูกค้าสถาบัน (Dealing) ฝ่ายธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายตราสารอนุพันธ์ ฝ่ายที่ปรึกษาการลงทุน ฝ่ายควบคุมสินเชื่อ ฝ่ายวาณิชธนกิจ และ ฝ่ายบริการลูกค้า

ลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหลักทรัพย์ในกลุ่มธนาคารยูโนเต็ดโอเวอร์ซีส์ ซึ่งเป็นธนาคารขนาดใหญ่ในประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของธนาคาร ยูโอบี จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ และมีเครือข่ายทั่วโลกทั้งในลอนดอน นิวยอร์ก ฮองกง อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย จีน และไทย มีฐานเงินทุนที่แข็งแกร่งประกอบกับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการให้คำแนะนำในการลงทุนอย่างมืออาชีพ

ด้วยเครือข่ายที่ครอบคลุมทั้งภูมิภาค รวมถึงการบริหารจัดการ และการกำหนดยุทธศาสตร์การให้บริการร่วมกัน ทำให้เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีพื้นฐานการดำเนินงานที่แข็งแกร่ง มั่นคง สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนทั้งภูมิภาคได้

ปัจจุบันบริษัท มีเจ้าหน้าที่การตลาด ที่พร้อมดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดกับนักลงทุนครอบคลุมทั่วโลกกว่า 1,400 คน มีสินทรัพย์รวมกว่า 7 หมื่นล้านบาท พร้อมทีมนักวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพ และบทวิเคราะห์ที่ตรงประเด็น ฉับไว ทันต่อเหตุการณ์ จากทั้งภูมิภาค

บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นสมาชิกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หมายเลข 26 ปัจจุบันมีสาขาทั่วประเทศ 20 สาขา ได้รับอนุญาตในการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ ดังนี้

- การเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์
- การค้าหลักทรัพย์
- การจัดจำหน่ายหลักทรัพย์
- การเป็นที่ปรึกษาการลงทุน
- การเป็นตัวแทนสนับสนุนการขายหรือรับซื้อคืนหน่วยลงทุน
- การเป็นตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้า

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย)

2554

บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้เข้าทำคำเสนอซื้อหุ้นของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโนเต็ด จำกัด (มหาชน) ซึ่งภายหลังการเข้าทำคำเสนอซื้อดังกล่าว ส่งผลให้บริษัทหลักทรัพย์ ยูโนเต็ด จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทย่อยของบริษัท

จากนั้น บริษัทได้รับโอนธุรกิจและสินทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ และธุรกิจการเป็นตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้าจากบริษัทหลักทรัพย์ ยูโนเต็ด ซึ่งเป็นช่องทางให้บริษัทสามารถขยายฐานลูกค้าได้มากขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทยังได้เปิดสาขาเพิ่มอีก 3 แห่ง ได้แก่ สาขาราชบุรี สาขานนทบุรี และสาขาหาดใหญ่สยามซิตี้ ส่งผลให้ ณ สิ้นปี 2554 บริษัทมีสาขาทั้งสิ้น 20 สาขา

2553

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ บริษัทได้รับโอนธุรกิจมาจากบริษัทหลักทรัพย์ เมอร์ซัน พาร์ทเนอร์ จำกัด (มหาชน) ในมูลค่า 102,082,980 บาท ซึ่งเป็นมูลค่าภายหลังการปรับมูลค่าตามเงื่อนไขที่ได้ระบุไว้ในสัญญาการปรับ มูลค่า ส่งผลให้บริษัทฯ มีสาขาเพิ่มขึ้นอีก 1 สาขา คือ สาขาแกรนด์ไชน่า ซึ่งเป็นสาขาเดิมของบริษัทหลักทรัพย์ เมอร์ซัน พาร์ทเนอร์ จำกัด (มหาชน)

2552

วันที่ 16 ธันวาคม บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ทำสัญญาซื้อขายธุรกิจนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ กับบริษัทหลักทรัพย์ เมอร์ซัน พาร์ทเนอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อรับโอนธุรกิจนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ จาก บริษัทหลักทรัพย์ เมอร์ซัน พาร์ทเนอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจะรับโอนทรัพย์สินและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับธุรกิจนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ มูลค่าในการรับโอนธุรกิจครั้งนี้กำหนดเป็นจำนวนไม่เกิน 106,879,680 บาท ซึ่งบริษัทฯ จะออกและจัดสรรหุ้นสามัญที่ออกใหม่ของบริษัท ให้แก่บริษัทหลักทรัพย์ เมอร์ซัน พาร์ทเนอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นจำนวนไม่เกิน 30,192,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท ราคายุติธรรมของหุ้นสามัญของบริษัทเท่ากับ 3.54 บาทต่อหุ้น ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัท ครั้งที่ 6/2552

2551

เดือนมีนาคม บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้รับอนุญาตการเริ่มประกอบธุรกิจตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้า จากสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. รวมทั้งได้รับอนุมัติให้เป็นสมาชิกของบริษัทตลาดอนุพันธ์ ประเทศไทยจำกัด (มหาชน) (ตลาดอนุพันธ์) และ บริษัทสำนักหักบัญชี (ประเทศไทย) จำกัด โดยบริษัท ให้บริการซื้อขายตราสารอนุพันธ์ในวันที่ 24 มีนาคม เป็นวันแรก

2548

วันที่ 21 กุมภาพันธ์ บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน โดยใช้ชื่อว่า บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

วันที่ 22 พฤศจิกายน บริษัท ได้เข้าจดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำให้ทุนจดทะเบียนเพิ่มขึ้นจาก 250 ล้านบาท เป็น 400 ล้านบาท

2545

บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด ได้ริเริ่มโครงการ Cross Selling โดยเป็นโครงการภายใต้ความร่วมมือระหว่าง ธนาคารยูโอบี และ บริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขยายฐานลูกค้าภายในประเทศของบริษัทฯ

2544

มีการรวมตัวกันทางธุรกิจระหว่างกลุ่มธนาคารยูโอบี กับ กลุ่มเคย์เฮียน โฮลดิ้งส์ เป็น ยูโอบี เคย์เฮียน โฮลดิ้งส์ ลิมิเตด ทำให้เกิดการปรับโครงสร้างการถือหุ้นใหม่โดยยูไนเต็ อินเวส

เมนท์ ลิมิเต็ด ได้ขายหุ้นที่ถือทั้งหมดให้กับยูโอบี เคย์เฮียน โฮลดิ้งส์ ลิมิเต็ด ทำให้ ยูโอบี เคย์เฮียน โฮลดิ้งส์ ลิมิเต็ด ถือหุ้นในบริษัท ร้อยละ 99.99 ของหุ้นที่จำหน่ายได้ทั้งหมด และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด และ ซื้อธุรกิจรายย่อยจากบริษัทหลักทรัพย์ บีเอ็นพี พาริบาลส์ ฟิรกรีน (ประเทศไทย) จำกัด โดยชำระเป็นเงินสดพร้อมทั้งรับโอนลูกหนี้และเจ้าหนี้ที่การตลาด

2543

บริษัทหลักทรัพย์ มหาสมุทร จำกัด จำหน่ายหุ้นให้ทาง ยูไนเต็ต อินเวสเมนท์ ลิมิเต็ด ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มยูโอบี ที่ประเทศสิงคโปร์ และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการดำเนินงาน

รายได้ของบริษัทและบริษัทย่อย ประกอบด้วย รายได้จากค่านายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ และสัญญาซื้อขายล่วงหน้า รายได้จากค่าธรรมเนียมและบริการ กำไร(ขาดทุน) จากการซื้อขายหลักทรัพย์ ดอกเบี้ยและเงินปันผล ดอกเบี้ยเงินให้กู้ยืมเพื่อซื้อขายหลักทรัพย์ และรายได้อื่นๆ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมโอนหุ้น ค่าธรรมเนียมจากการเป็นนายทะเบียนหลักทรัพย์ ซึ่งรายได้หลักมาจากธุรกิจการเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ซึ่งที่ผ่านมาค่านายหน้าคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 70-90 ของรายได้รวม โดยลูกค้าของบริษัทและบริษัทย่อยส่วนใหญ่จะเป็นลูกค้ารายย่อยในสัดส่วนร้อยละ 70-85 ของปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทและลูกค้าสถาบันในสัดส่วนร้อยละ 15-30 ของปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทและบริษัทย่อยสำหรับกำไร(ขาดทุน) จากการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทเกิดจากการส่งคำสั่งซื้อขายให้ลูกค้าผิดพลาด (Trade error) ไม่ได้เกิดจากการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัท

ตาราง แสดงมูลค่าซื้อขายหลักทรัพย์รวมของบริษัทและส่วนแบ่งการตลาดของบริษัท

	ปี 2554	ปี 2553	ปี 2552
มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์รวม (ล้านบาท)	315,561	319,216	172,849
ส่วนแบ่งการตลาดของบริษัท (ร้อยละ)	2.53	2.58	2.00
อันดับส่วนแบ่งการตลาด	20	16	22

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตาราง แสดงสัดส่วนประเภทลูกค้า

สัดส่วนประเภทลูกค้า (ร้อยละ)	ปี 2554	ปี 2553	ปี 2552
ลูกค้าบุคคล	77.72	79.34	80.15
ลูกค้าสถาบัน	22.28	20.66	19.85

ที่มา: รายงานประจำปี 2554 บมจ. หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย)

สำหรับปี 2554 บริษัทฯ มีรายได้รวม 819.33ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 35.69 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา เนื่องจากรายได้จากค่านายหน้าซื้อขายสัญญาล่วงหน้าเพิ่มขึ้นในปี 2554 เป็น 114.68ล้านบาทจากปี 2553 ซึ่งมีเพียง 11.78ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 925.76 และจากปริมาณธุรกรรมซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปี 2553 เนื่องจากมีสินค้าในตลาดอนุพันธ์เพิ่มขึ้น ราคาทองคำปรับตัวสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์และการให้บริการซื้อขายเพิ่มเติมในช่วงกลางคืน (Night Session)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบอร์แมน (Bernan. 1985) ศึกษาบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับผู้บริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะเกี่ยวกับความสามารถทางการปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ ในสภาพแวดล้อมของงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทักษะด้านการจัดการที่จำเป็นของผู้บริหาร ตลอดจนการทำหน้าที่ในสภาพแวดล้อมของงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการได้มาซึ่งทักษะเหล่านี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง 21 แห่ง พบว่า ผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติการ และการทำงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารแสดงความกังวลเทคโนโลยีและวัยของผู้บริหารก็มีความสัมพันธ์ต่อความกลัวดังกล่าว ผู้บริหารส่วนใหญ่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวแต่ไม่เข้าใจถึงขีดความสามารถและการใช้คอมพิวเตอร์ให้เกิดประโยชน์ จากคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ของผู้บริหารระดับสูงนั้นมีค่าเท่ากับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติและการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลที่ได้จากการทำวิจัยทำให้เกิดข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรคำนึงถึงทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ว่าเป็นเครื่องมือด้านการจัดการ และการพัฒนาบุคคลมีบทบาทต่อการได้มาซึ่งทักษะเหล่านี้ ในการสมมุติบทบาทที่จะเอื้ออำนวยดังกล่าว ผู้ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคคลควร 1) เริ่มมีสมรรถภาพในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ทำงานกับผู้บริหารระดับสูงเพื่อช่วยให้เขาจัดการความกลัวในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) ทำงานเพื่อเอื้ออำนวยการสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรฝ่ายระบบจัดการสารสนเทศ

อนุทิน จิตตะสิริ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบงานบริหารเอกสาร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบงานบริหารเอกสารของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขโดยนาระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงาน และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบงานบริหารเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบงานบริหารเอกสารของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีประสิทธิภาพในระดับ

ปานกลาง เพราะพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารเอกสารโดยใช้โปรแกรมระบบงานสารบรรณในการปฏิบัติงานแล้วทำให้การรับส่งหนังสือเร็วขึ้น สามารถลดเวลาที่ปฏิบัติงานลงได้ สามารถติดตามเอกสารได้ทุกจุดตลอดระยะเวลาของการเดินเอกสาร นอกจากนี้พบว่าในการจัดเก็บเอกสารสามารถจัดเก็บได้อย่างมีระบบตามระเบียบงานสารบรรณที่กำหนดด้วย ซึ่งเป็นผลทำให้การขออนุมัติทำลายเอกสารได้อย่างเป็นระบบ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ก็คือทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและระดับการศึกษาของบุคลากรในหน่วยงานระดับกองที่ปฏิบัติงานด้านบริหารเอกสาร

ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติ ปัจจัยสภาพภูมิหลังที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ส่วนปัจจัยสภาพภูมิหลังที่ไม่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ระดับชั้นยศและระดับตำแหน่ง ด้านความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความเห็นของข้าราชการตำรวจต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สมฤทัย แสงสุริยศิลป์ (2536) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการใช้และยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลงานวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนมากมีประสบการณ์การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศต่ำ ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ และด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทัศนคติปรากฏว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ปรากฏว่า กลุ่มผู้มีประสบการณ์สูงมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติสูงที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มผู้มีประสบการณ์ปานกลาง และกลุ่มผู้มีประสบการณ์ต่ำ แต่มีลักษณะการยอมรับอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก เมื่อจำแนกลักษณะการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ได้รับการฝึกอบรม และไม่มีประสบการณ์ได้รับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้มีประสบการณ์ได้รับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติสูงกว่ากลุ่มผู้ไม่มีการได้รับการฝึกอบรม แต่มีลักษณะการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก ด้านความรู้ความเข้าใจ เมื่อจำแนกด้านสถานภาพตามประสบการณ์ ปรากฏว่า กลุ่มผู้มีประสบ

การณ์สูงมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีประสบการณ์ปานกลาง และกลุ่มผู้มีประสบการณ์ต่ำ และกลุ่มผู้เคยได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

ติกุล กิตติพงษ์พิสุทธิ์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหาร พบว่าทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมนโคติ มีความจำเป็นและมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก โดยเห็นว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและมีความต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนโคติตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารอันดับแรก คือ การจูงใจและการบำรุงขวัญ ด้านความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร พบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านมนโคติ มีความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาในระดับมาก โดยเห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความจำเป็นและมีความต้องการในการพัฒนามากในอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านมนโคติตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นในการบริหารอันดับแรกคือ การใช้หลักธรรมและองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาอันดับแรกคือ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย

แสงดาว ถุงคำ (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลงานวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด โดยรวม ประกอบด้วยบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด ประกอบด้วย ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันและด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตในระดับปานกลาง ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตและด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ในระดับต่ำ ส่วนทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ในระดับปานกลาง ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ในระดับต่ำ

สำหรับการวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละกรอบการวิจัย โดยการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลได้เลือกใช้แนวคิดของมณีวรรณ จัตอรุทัย (2539) ที่ได้ศึกษาและ

พบว่าความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และพรทิตย วรกิจโกศาทร (2529) ได้แสดงทัศนะว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันไป จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางเพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน สำหรับในการศึกษากรอบทักษะของพนักงานได้เลือกใช้แนวคิดของ แคทซ์ (Robert L.Katz. 1996) ซึ่งได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหารและยังให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิด ในขณะที่กรอบการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ได้ใช้แนวคิดของ โรเจอร์ และชูมาเกอร์ (Roger; & Shoemaker. 1978) ซึ่งได้กล่าวว่าการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เรียกว่า กระบวนการยอมรับ ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคล ในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับและนำไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้ ขั้นสนใจ ขั้นประเมินค่า ขั้นทดลองและขั้นยอมรับ โดยที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดเพียง 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นสนใจ ขั้นทดลอง และขั้นยอมรับ เพราะจากบุคลิกภาพ ค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ต้องเป็นผู้ที่สนใจหารายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการทดลองใช้เพื่อผลลัพธ์ที่ได้ประโยชน์จริงอย่างที่ต้งไว้หรือไม่ นั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจยอมรับในนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ที่จะเข้ามา ซึ่งทักษะการทำงานทั้ง 3 ด้านและการยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 3 ขั้นนี้ บริษัทสามารถนำมาวัดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานได้ เพราะบริษัทประกอบกิจการที่พนักงานจำเป็นต้องอาศัยทักษะและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทตั้งไว้ และ กรอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ได้ใช้แนวคิดของ ฮอย และมิสเคิล (Hoy; & Miskle. 1991) ซึ่งเสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยที่นำมาใช้วัดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเพียง 1 หลัก คือ การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้นั้น เป็นอุดมการณ์หลักของบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดผลได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์ (2542) เรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ สมฤทัย แสงสุริยศิลป์ (2536) เรื่อง การประเมินประสบการณ์การใช้และยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะกล่าวถึง ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ระดับการยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาระบบงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าองค์กรต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับในนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจริง โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมักเจาะจงไปที่เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ซึ่งนอกจากจะรวมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แล้ว ยังรวมไปถึงเทคโนโลยีไร้สาย ระบบ โปรแกรม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีการพัฒนาออกมาใหม่ เพื่อเน้นความรวดเร็วและความสะดวกในการปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ก็มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องกับการที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงาน และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านทักษะของพนักงานของ ดิกุล กิตติพงษ์พิสุทธิ์ (2540) เรื่อง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารครูสภา และ แสงดาว ฤงคำ (2553) เรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด ได้ใช้แนวคิดทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดเหมือนกัน แต่แตกต่างกันด้านประสิทธิผลในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานในฝ่ายผลิต ประกอบด้วย ด้านจำนวนผลผลิต ด้านคุณภาพ ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และ ด้านของเสียของชิ้นงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดผลได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และจากตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยเหล่านั้นนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ตลอดจนการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำ และ การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 426 คน [ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2555]

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ .05

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970)

จำนวนประชากร กร	จำนวนกลุ่มตัว อย่าง	จำนวนประชากร กร	จำนวนกลุ่มตัว อย่าง	จำนวนประชากร กร	จำนวนกลุ่มตัว อย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

จากตาราง 1 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 201คน บวกเพิ่ม 5% รวม
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 211 คน จากจำนวนกลุ่มประชากรจำนวน 426 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดย ใช้วิธีการสุ่มระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ซึ่งในการคัดเลือกจะทำการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกตามตำแหน่งงานได้ 3 ระดับ ได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ตำแหน่ง	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. ระดับผู้บริหาร	127	73
2. ระดับผู้จัดการ	88	52
3. ระดับเจ้าหน้าที่	211	86

และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน 211 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ที่ใช้สำหรับการวิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงาน โดย ข้อที่ 1-7 มีลักษณะ คำถามปลายปิด (Close Ended response Question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุอายุ 19 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 58ปีขึ้นไป เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{58-19}{5} \\ &= 7.8 \text{ ปี (ประมาณ 8 ปี)}\end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ดังนี้

1. 19 - 27 ปี
2. 28 - 37 ปี
3. 38 - 47 ปี
4. 48 - 57 ปี
5. 58 ปีขึ้นไป

ข้อ 3. สถานะภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5. ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
2. ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ)
3. ระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่)

ข้อ 6. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุว่า รายได้ 15,000 บาท เป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูล และ รายได้ 38,000 บาทขึ้นไป เป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{38,000 - 15,000}{5} \\ &= 4,600 \text{ บาท}\end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ดังนี้

1. 15,000 – 20,999 บาท
2. 21,000 – 25,999 บาท
3. 26,000 – 31,999 บาท
4. 32,000 – 37,999 บาท
4. 38,000 บาทขึ้นไป

ข้อ 7. อายุการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี เป็นระยะเวลาทำงานที่ต่ำสุดของข้อมูล และ 12 ปีขึ้นไปเป็นระยะเวลาทำงานที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{12-2}{5} \\ &= 2 \text{ ปี}\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุงานของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3-5ปี

3. 6-8ปี
4. 9-11ปี
5. 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 11 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	แปลผล
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมาก
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในน้อยที่สุด

ตอนที่3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	แปลผล
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วย	พนักงานยอมรับติดตามเทคโนโลยีใหม่ในระดับมาก
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอเชียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน ลักษณะคำถามใช้มาตรวัดแบบ

Semantic Differential Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีมาก	= 5 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดี	= 4 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง	= 3 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดี	= 2 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้(ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับดีมาก
3.41-4.20	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับดี
2.61-3.40	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับไม่ดี
1.00-1.80	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.ศึกษาลักษณะ การทำงาน และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

5.การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ผลจากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8642

1. ทักษะด้านเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9471
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9057
3. ทักษะด้านความคิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9264

ส่วนที่ 3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8524

1. การติดตามเทคโนโลยีใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9177
2. การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9247
3. การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9184

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8494

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8838
2. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8962
3. ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9123
4. ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9043

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2.การลงรหัส (Coding)

3.การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 นำข้อมูลในแบบสอบถาม ด้านทักษะของพนักงาน ด้านการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)จากแบบสอบถามตอนที่ 2,3 และตอนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 36)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ

P แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 36)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ

$\bar{x}$

แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$

แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n

แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ

S.D.

แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$

แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพ

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 35)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
 แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

5.3 การทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

5.3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2549: 293)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

5.3.2.1 กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างดังนี้

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	(SS)	(df)	(MS)	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	K-1	$MS_b = SS_b / K - 1$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	N-K	$MS_w = SS_w / N - K$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ทั้งหมด	SS_t	N-1		

โดยที่	k-1	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม
	n-k	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม
เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

MS_b	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
SS_b	แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทนผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
K	แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
df_b	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน สามารถเขียนได้ดังนี้ (Hartung. 2001: 300)

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

โดยค่า

$$MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ B

แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe

MSB

แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW'

แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe

K

แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n

แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N

แทน ขนาดประชากร

S_1^2

แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2.2 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 333)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad LSD = t_{\frac{\infty}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n-k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ความเชื่อมั่น

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett T3 (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 332-333)

ดังนี้

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982: 153-155) ใช้สูตร

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\overline{d_D}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 314) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-3 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและ

มีความสัมพันธ์ กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ กันน้อย

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด

พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.90	สูงมาก
0.70-0.89	สูง
0.30-0.69	ระดับปานกลาง
0.01-0.29	ระดับต่ำ
เท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
SS _(B)	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of Square)
SS _(W)	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within group sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
MS _(B)	แทน	ค่าประมาณของความของแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS _(W)	แทน	ค่าประมาณของความของแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทักษะของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงจำนวน(ความถี่) และ ค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	67	31.8
หญิง	144	68.2
รวม	211	100.0
2.อายุ		
19 - 27 ปี	29	13.7
28 – 37 ปี	81	38.4
38 – 47 ปี	51	24.2
48 – 57 ปี	39	18.5
58 ปีขึ้นไป	11	5.2
รวม	211	100.0
3.สถานภาพ		
โสด	109	51.7
สมรส / อยู่ด้วยกัน	86	40.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	16	7.6
รวม	211	100.0
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.4
ปริญญาตรี	121	57.3
สูงกว่าปริญญาตรี	85	40.3
รวม	211	100.0
5.ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)	73	34.6
ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ)	52	24.6
ระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่)	86	40.8
รวม	211	100.0
6.รายได้ต่อเดือน		
15,000 – 20,999 บาท	41	19.4
21,000 – 25,999 บาท	34	16.1
26,000 – 31,999 บาท	39	18.5
32,000 – 37,999 บาท	32	15.2
38,000 บาทขึ้นไป	65	30.8
รวม	211	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
7.อายุงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	51	24.2
3-5ปี	43	20.4
6-8ปี	61	28.9
9-11ปี	33	15.6
12 ปีขึ้นไป	23	10.9
รวม	211	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้จำนวน 211คน พบว่า

เพศ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 144คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และ เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

อายุ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 28-37ปี จำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 38-47ปี จำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 48-57ปี จำนวน 39คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 19-27ปี จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ เป็นผู้มีอายุ 58ปีขึ้นไป จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 109คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นผู้มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 86คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และเป็นผู้มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 16คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาเป็นผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และ เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่) จำนวน 86คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาเป็นผู้มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) จำนวน 73คน คิด

เป็นร้อยละ 34.6 และ เป็นผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ) จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์โอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป จำนวน 65คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 31,999 บาท จำนวน 39คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 25,999 บาท จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท จำนวน 32คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์โอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุการทำงาน 6-8ปี จำนวน 61คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 3-5ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ถัดมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 9-11ปี จำนวน 33คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเป็นผู้มีอายุการทำงาน 12ปีขึ้นไป จำนวน 23คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ และ ระดับการศึกษา มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มย่อยมีความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
19 - 27 ปี	29	13.7
28 – 37 ปี	81	38.4
38 – 47 ปี	51	24.2
48 ปีขึ้นไป	50	23.7
รวม	211	100.0
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	126	59.7
สูงกว่าปริญญาตรี	85	40.3
รวม	211	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 211คน พบว่า

อายุ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์โอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 28-37ปี จำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ

38-47ปี จำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 50คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ เป็นผู้ที่มีอายุ 19-27ปี จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 126คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และ เป็นผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ตามลำดับ

ตอนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะของพนักงาน
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	4.19	0.565	มาก
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	4.25	0.582	มากที่สุด
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	4.09	0.659	มาก
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	4.18	0.513	มาก
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.27	0.544	มากที่สุด
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.19	0.658	มาก
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	4.10	0.643	มาก
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	4.23	0.653	มากที่สุด
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	4.20	0.482	มาก

ตาราง 4(ต่อ)

ทักษะของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ ของพนักงาน
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล	4.21	0.583	มากที่สุด
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	4.20	0.703	มาก
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	4.13	0.718	มาก
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	4.47	0.580	มากที่สุด
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	4.25	0.479	มากที่สุด
ทักษะของพนักงานโดยรวม	4.21	0.413	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 211 คน พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านและรายข้อมีรายละเอียด ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านเทคนิคอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาได้แก่ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ทักษะด้านความคิด

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านความคิดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
การติดตามเทคโนโลยีใหม่ของท่าน			
1. ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	4.03	0.730	มาก
2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	3.97	0.683	มาก
3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.78	0.775	มาก
การติดตามเทคโนโลยีใหม่ของท่านโดยรวม	3.93	0.636	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การยอมรับ
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	4.28	0.656	มากที่สุด
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต	4.40	0.555	มากที่สุด
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	4.06	0.757	มาก
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	3.94	0.803	มาก
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม	4.17	0.500	มาก
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	3.63	0.865	มาก
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	4.00	0.714	มาก
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่ อยู่เสมอ	4.08	0.765	มาก
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	3.90	0.699	มาก
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	4.00	0.541	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 211คน พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านและรายข้อมีรายละเอียด ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่ของท่าน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการติดตามในเทคโนโลยีใหม่ของท่านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิผลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผลในการ ผลในการ ทำงาน
1. ผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	4.02	0.690	ดี
2. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	4.05	0.695	ดี
3. การแสวงหาและบริหารทรัพยากรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.87	0.809	ดี
4. ประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	4.13	0.738	ดี
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	4.02	0.619	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 211 คน พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์(ผลลัพธ์)ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ด้านประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานด้าน เพศ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent Sample t-Test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้ คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variance	
	F	Sig.
ผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.443	0.065
คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	0.294	0.588
การแสวงหาและบริหารทรัพยากรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	0.401	0.527
ประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.995*	0.047
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	4.851*	0.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน จะใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำหรับด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.588 ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.527 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทั้งเพศทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการทำงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
ด้านผลสัมฤทธิ์(ผลลัพธ์)ของงาน	ชาย	3.88	0.769	-2.002*	209	0.047
Equal variance assumed	หญิง	4.08	0.642			
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	3.84	0.771	-3.075**	209	0.002
Equal variance assumed	หญิง	4.15	0.637			
ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร	ชาย	3.87	0.851	-0.078	209	0.938
Equal variance assumed	หญิง	3.88	0.792			
ด้านประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงาน	ชาย	4.10	0.855	-0.348	106.185	0.728
Equal variance not assumed	หญิง	4.15	0.679			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.92	0.706	-1.430	107.624	0.156
Equal variance not assumed	หญิง	4.06	0.571			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่าประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่าเพศหญิง

ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าเพศหญิง

ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.938 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.728 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มอายุ แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวม จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน	1.207	3	207	.585
ด้านคุณภาพของงาน	1.024	3	207	.308
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	1.389	3	207	.383
ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน	.942	3	207	.247
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	.648	3	207	.314

จากตาราง 9 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .314 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .585 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .308 ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .383 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .247 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.193	3	.731	1.548	.203
	ภายในกลุ่ม	97.731	207	.472		
	รวม	99.924	210			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.096	3	2.032	4.408**	.005
	ภายในกลุ่ม	95.430	207	.461		
	รวม	101.526	210			
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.181	3	.727	1.112	.345
	ภายในกลุ่ม	135.364	207	.654		
	รวม	137.545	210			
ด้านประสิทธิภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.167	3	.722	1.333	.265
	ภายในกลุ่ม	112.118	207	.542		
	รวม	114.284	210			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.561	3	.854	2.271	.081
	ภายในกลุ่ม	77.810	207	.376		
	รวม	80.371	210			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุของพนักงานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .345 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .265 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

อายุ		19 - 27 ปี	28 - 37 ปี	38 - 47 ปี	48 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.03	3.98	3.88	4.34
19 - 27 ปี	4.03	-	.06 (.688)	.15 (.336)	-.31 (.055)
28 - 37 ปี	3.98		-	.09 (.445)	-.36** (.003)
38 - 47 ปี	3.88			-	-.46** (.001)
48 ปีขึ้นไป	4.34				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1.พนักงานที่มีอายุ 28-37ปี กับพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28-37ปี มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 28-37ปี มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36

2.พนักงานที่มีอายุ 38-47ปี กับพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 38-47ปี มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 38-47ปี มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มสถานภาพ แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2กลุ่ม (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มสถานภาพ ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน	1.047	2	208	.353
ด้านคุณภาพของงาน	1.314	2	208	.271
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	6.360**	2	208	.002
ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน	.127	2	208	.880
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	4.790**	2	208	.009

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพไม่เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพไม่เท่ากัน จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำหรับด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .353 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .271 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .880 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทุกกลุ่มเท่ากัน จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Forsythe	2.433	2	87.853	.094
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	6.989**	2	101.318	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพพบว่า

ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

สถานภาพ		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	$\bar{X}$	3.89	4.15	4.15
โสด	3.89	-	-.26** (.009)	-.35* (.041)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.15		-	-.09 (.865)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.15			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1.พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26

2.พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.981	2	.990	2.103	.125
	ภายในกลุ่ม	97.943	208	.471		
	รวม	99.924	210			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.420	2	2.210	4.734**	.010
	ภายในกลุ่ม	97.106	208	.467		
	รวม	101.526	210			
ด้านประสิทธิภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.011	2	1.506	2.815	.062
	ภายในกลุ่ม	111.273	208	.535		
	รวม	114.284	210			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .125 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์

เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งเท่ากับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	$\bar{X}$	3.91	4.19	4.25
โสด	3.91	-	-.28** (.005)	-.34 (.063)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.19		-	-.06 (.731)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.25			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิผลในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .28

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่าSig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variance	
	F	Sig.
ผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	9.686**	.002
คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.002	.967
การแสวงหาและบริหารทรัพยากรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	1.145	.286
ประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.997	.319
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	6.907**	.009

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม แตกต่างกัน จะใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำหรับด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.967 ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร มีค่า Sig.เท่ากับ 0.286 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.319 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทั้งเพศทั้ง 2กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ของระดับการศึกษาทั้ง 2กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
ด้านผลสัมฤทธิ์(ผลลัพธ์)ของงาน Equal variance not assumed	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.97	.769	-1.388	208.324	.167
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	.548			
ด้านคุณภาพของงาน Equal variance assumed	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.92	.733	-3.299**	209	.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.24	.591			
ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร Equal variance assumed	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.74	.812	-2.981**	209	.003
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	.768			
ด้านประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงาน Equal variance assumed	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.97	.748	-4.087**	209	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.38	.654			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม Equal variance not assumed	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาตรี	3.90	.664	-3.687**	206.658	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	.498			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่าประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา แตก

ต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านประสิทธิภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า

กลุ่มระดับตำแหน่งงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มระดับตำแหน่งงาน แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน	.270	2	208	.764
ด้านคุณภาพของงาน	1.853	2	208	.159
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	2.750	2	208	.066
ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน	.036	2	208	.965
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	1.374	2	208	.255

จากตาราง 19 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .255 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .764 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .159 ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .066 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .965 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน จึงใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.747	2	.374	2.187	.126
	ภายในกลุ่ม	98.177	208	.458		
	รวม	99.924	210			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.231	2	3.616	7.975**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.295	208	.453		
	รวม	101.526	210			
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	4.438	2	2.219	3.468	.053
	ภายในกลุ่ม	133.107	208	.640		
	รวม	137.545	210			
ด้านประสิทธิภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.333	2	1.667	3.124	.066
	ภายในกลุ่ม	110.951	208	.533		
	รวม	114.284	210			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.689	2	2.345	6.444**	.002
	ภายในกลุ่ม	75.682	208	.364		
	รวม	80.371	210			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .053 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเชงชอน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระดับตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	ระดับผู้จัดการ	ระดับเจ้าหน้าที่
$\bar{X}$	4.20	4.03	3.85
ระดับผู้บริหาร	-	.16 (.133)	.34** (.000)
ระดับผู้จัดการ	4.03	-	.18 (.093)
ระดับเจ้าหน้าที่	3.85	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD พบว่า

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระดับตำแหน่งงาน		ระดับผู้บริหาร	ระดับผู้จัดการ	ระดับเจ้าหน้าที่
	$\bar{X}$	4.26	4.10	3.84
ระดับผู้บริหาร	4.26	-	.16 (.181)	.42** (.000)
ระดับผู้จัดการ	4.10		-	.26* (.030)
ระดับเจ้าหน้าที่	3.84			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD พบว่า

1.พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับ

ตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

2.พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มรายได้ต่อเดือน แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2กลุ่ม (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน	3.461**	4	206	.009
ด้านคุณภาพของงาน	5.530**	4	206	.000
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	4.093**	4	206	.003
ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน	3.540**	4	206	.008
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	2.921*	4	206	.022

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	Brown-Forsythe	1.810	4	137.177	.130
ด้านคุณภาพของงาน	Brown-Forsythe	8.221**	4	155.122	.000
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Forsythe	1.341	4	137.159	.105
ด้านประสิทธิภาพของงาน	Brown-Forsythe	1.500	4	143.113	.205
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	7.892**	4	17.309	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .130 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .105 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .205 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		15,000 – 20,999 บาท	21,000 – 25,999 บาท	26,000 – 31,999 บาท	32,000 – 37,999 บาท	38,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.64	3.78	4.15	4.13	4.24
15,000 – 20,999 บาท	3.64	-	-.14 (.991)	-.51** (.002)	-.49** (.008)	-.60** (.000)
21,000 – 25,999 บาท	3.78		-	-.37 (.092)	-.35 (.187)	-.46* (.012)
26,000 – 31,999 บาท	4.15			-	.02 (1.000)	-.09 (.989)
32,000 – 37,999 บาท	4.13				-	-.11 (.977)
38,000 บาทขึ้นไป	4.24					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 31,999 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 31,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 31,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51

2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .49

3.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

4.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 25,999 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 25,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 25,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		15,000 – 20,999 บาท	21,000 – 25,999 บาท	26,000 – 31,999 บาท	32,000 – 37,999 บาท	38,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.63	3.79	4.13	4.34	4.25
15,000 – 20,999 บาท	3.63	-	-.16 (.989)	-.49* (.026)	-.71** (.002)	-.61** (.001)
21,000 – 25,999 บาท	3.79		-	-.33 (.210)	-.55* (.020)	-.45* (.013)
26,000 – 31,999 บาท	4.13			-	-.22 (.797)	-.12 (.946)
32,000 – 37,999 บาท	4.34				-	.10 (.998)
38,000 บาทขึ้นไป	4.25					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มอายุการทำงาน แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มอายุการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน	1.183	4	206	.320
ด้านคุณภาพของงาน	2.377	4	206	.053
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	3.892**	4	206	.005
ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน	1.760	4	206	.138
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	5.127**	4	206	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุการทำงานไม่เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากัน จึงใช้ค่าสถิติ Brown-forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำหรับด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .320 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .053 ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .138 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Forsythe	2.309	4	117.602	.062
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	4.566**	4	121.872	.002

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร มีค่า Sig. เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุการทำงานแตกต่าง

กันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุการทำงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 8 ปี	9 – 11 ปี	12 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.79	4.23	4.18	3.89	3.86
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.79	-	-.44** (.001)	-.39** (.008)	-.10 (.999)	-.06 (1.000)
3 – 5 ปี	4.23		-	.05 (1.000)	.34 (.216)	.37 (.231)
6 – 8 ปี	4.18			-	.29 (.446)	.32 (.428)
9 – 11 ปี	3.89				-	.04 (1.000)
12 ปีขึ้นไป	3.86					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1.พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 – 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44

2.พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 8 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 8 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.941	4	.735	1.844	.165
	ภายในกลุ่ม	92.983	206	.451		
	รวม	94.924	210			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.037	4	.634	1.544	.322.
	ภายในกลุ่ม	97.989	206	.461		
	รวม	99.206	210			
ด้านประสิทธิภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.588	4	3.147	6.375**	.000
	ภายในกลุ่ม	101.697	206	.494		
	รวม	114.284	210			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน ของพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .322 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านประสิทธิภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) แสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

อายุการทำงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 8 ปี	9 – 11 ปี	12 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.90	4.30	4.43	3.85	3.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.90	-	-.40** (.006)	-.52** (.000)	.05 (.734)	-.05 (.758)
3 – 5 ปี	4.30		-	-.12 (.377)	.45** (.006)	.35 (.058)
6 – 8 ปี	4.43			-	.58** (.000)	.47** (.007)
9 – 11 ปี	3.85				-	-.11 (.572)
12 ปีขึ้นไป	3.96					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อ 2 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

H_1 : ทักษะของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.307**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	.371**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.472**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิครวม	.456**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.208**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.424**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	.435**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.426**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์รวม	.493**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 32 (ต่อ)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	.409**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	.260**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	.332**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.414**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิดรวม	.469**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	.561**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .561 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิคโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .456 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .307 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .371 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .472 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้

เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .493 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .208 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .424 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6.ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .435 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7.ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .426 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .469 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

8.ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .409 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .260 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10.ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .332 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11.ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .414 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงาน
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด
(มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.284**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	.297**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.415**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิครวม	.395**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.164*	.017	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.338**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	.361**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.349**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์รวม	.401**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	.345**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	.218**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	.235**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.251**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิดรวม	.349**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	.454**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .454 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิคโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .395 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .284 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประ

สิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .297 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .415 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .401 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .164 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .338 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .361 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้นจะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .349 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .349 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .345 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้นจะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .218 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .235 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .251 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.279**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	.289**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.417**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิครวม	.391**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 34 (ต่อ)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.180**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.354**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	.405**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.405**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์รวม	.444**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	.398**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	.205**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	.264**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.322**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิดรวม	.392**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านของพนักงานโดยรวม	.486**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .486 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลใน

การทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิคโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .391 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .279 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .289 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .417 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .444 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .180 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .354 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .405 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .405 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .392 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .398 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .205 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10.ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .264 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .322 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน		
	ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.200**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	.310**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.361**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิครวม	.346**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.134	.051	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.342**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	.354**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.336**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์รวม	.387**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 35 (ต่อ)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน		
	ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	.351**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	.238**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	.275**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.394**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิดรวม	.416**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	.454**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .454 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิคโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .346 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง วิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .200 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .310 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .361 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .387 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .342 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6.ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .354 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7.ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .336 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .416 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง วิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .351 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .238 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10.ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .275 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .394 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทักษะของพนักงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.281**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี	.356**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.406**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิครวม	.412**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.229**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.398**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้	.353**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.336**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์รวม	.437**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	.288**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	.215**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด	.344**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.420**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิดรวม	.422**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	.503**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .503 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิคโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .412 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .281 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญ

และเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็น ประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .356 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .406 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .437 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพ

ผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .229 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .398 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .353 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .336 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .422 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .288 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .215 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ทานปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .344 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11. ทานมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .420 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

H_1 : การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การติดตามเทคโนโลยีใหม่			
1. ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.402**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	.351**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.443**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การติดตามเทคโนโลยีใหม่รวม	.459**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	.124*	.038	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต	.145*	.035	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	.295**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	.503**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันรวม	.401**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.468**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	.405**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	.468**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่รวม	.501**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	.520**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .520 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .459 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .402 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตาม เทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการ ทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .351 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .443 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .401 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ

ทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .124 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .145 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .295 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .503 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการ

ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .501 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .468 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .405 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำ

ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .468 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การติดตามเทคโนโลยีใหม่			
1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.368**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	.325**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.373**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การติดตามเทคโนโลยีใหม่รวม	.409**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	.125	.070	ไม่มีความสัมพันธ์
5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต	.067	.333	ไม่มีความสัมพันธ์
6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	.217**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7.ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	.437**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันรวม	.315**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 38 (ต่อ)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.379**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	.348**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่ เสมอ	.340**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่รวม	.399**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	.429**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .429 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .409 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .368 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .325 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .373 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการ

ทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .315 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .217 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .437 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .399 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .379 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมาก

ขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .348 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวัน ได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .340 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอพี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การติดตามเทคโนโลยีใหม่			
1. ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.345**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	.234**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.258**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
การติดตามเทคโนโลยีใหม่รวม	.320**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	.096	.165	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่น่าสนใจจากอินเทอร์เน็ต	.061	.376	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	.175*	.011	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	.414**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันรวม	.281**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.306**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	.317**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	.280**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่รวม	.336**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	.357**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอพี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .357 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .320 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

- 1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .345 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .234 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .258 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .281 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลใน

การทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .376 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .175 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .414 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .336 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .306 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .317 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .280 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การติดตามเทคโนโลยีใหม่			
1. ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.377**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	.321**	.001	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.396**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การติดตามเทคโนโลยีใหม่รวม	.420**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	.121	.078	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่น่าสนใจจากอินเทอร์เน็ต	.179**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	.301**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	.392**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันรวม	.360**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.456**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	.312**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	.431**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่รวม	.451**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	.470**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .470 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .420 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .377 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น

จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .321 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .396 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .360 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหาร

ทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .179 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .301 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7.ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์

เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .392 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .451 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .456 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการ

แสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .312 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .431 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การติดตามเทคโนโลยีใหม่			
1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.267**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่	.301**	.001	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	.459**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การติดตามเทคโนโลยีใหม่รวม	.396**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 41 (ต่อ)

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน			
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง	.139*	.043	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต	.171*	.013	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว	.292**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น	.463**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันรวม	.389**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่			
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ	.428**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี	.390**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่ เสมอ	.514**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่รวม	.497**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	.490**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .490 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .396 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .267 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .301 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามา

ใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .459 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .389 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .139 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .171 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .292 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .463 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .497 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .428 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .390 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความว่า การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่ อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .514 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะ กระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Fosythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	Brown-Fosythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 42 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	Brown-Fosythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	Brown-Fosythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Fosythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	Brown-Fosythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	Brown-Fosythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
-ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านคุณภาพของงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร	Brown-Fosythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ด้านประสิทธิภาพของงาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	Brown-Fosythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 42 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2. ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
2.1 ทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 ทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3 ทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4 ทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 42 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.5 ทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทักษะของพนักงานโดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
3.1 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-การติดตามเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การยอมรับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-การติดตามเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การยอมรับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-การติดตามเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การยอมรับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 42 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3.4 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-การติดตามเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การยอมรับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.5 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		
-การติดตามเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การยอมรับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการวางแผน ปรับปรุง ด้านการใช้งานเทคโนโลยีในองค์กรและพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตของความรู้ หรือศึกษา ต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ ความสำเร็จร่วมกัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตาม เทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ กับประสิทธิ ผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
2. ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะ ด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้ เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลใน การทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 426 คน [ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2555]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 201คน บวก บวกเพิ่ม 5% รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 211 คน จากจำนวนกลุ่มประชากรจำนวน 426 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ซึ่งในการคัดเลือกจะทำการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกตามตำแหน่งงานได้ 3 ระดับ ได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ตำแหน่ง	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. ระดับผู้บริหาร	127	73
2. ระดับผู้จัดการ	88	52
3. ระดับเจ้าหน้าที่	211	86

และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบตามจำนวน 211ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ที่ใช้สำหรับการวิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 7ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงาน โดย ข้อที่ 1-7 มีลักษณะ คำถามปลายปิด (Close Ended response Question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุอายุ 19 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 58ปีขึ้นไป เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{58-19}{5} \\ &= 7.8 \text{ ปี (ประมาณ 8 ปี)}\end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ดังนี้

1. 19 - 27 ปี
2. 28 – 37 ปี
3. 38 – 47 ปี
4. 48 – 57 ปี
5. 58 ปีขึ้นไป

ข้อ 3. สถานะภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภท นามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5. ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
2. ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ)
3. ระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่)

ข้อ 6. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุว่า รายได้ 15,000 บาท เป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูล และ รายได้ 38,000 บาทขึ้นไป เป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{38,000 - 15,000}{5} \\ &= 4,600 \text{ บาท} \end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ดังนี้

1. 15,000 – 20,999 บาท
2. 21,000 – 25,999 บาท
3. 26,000 – 31,999 บาท
4. 32,000 – 37,999 บาท
5. 38,000 บาทขึ้นไป

ข้อ 7. อายุการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ระบุอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี เป็นระยะเวลาทำงานที่ต่ำสุดของข้อมูล และ 12 ปีขึ้นไปเป็นระยะเวลาทำงานที่สูงที่สุดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดจำนวนขั้นของข้อมูล 5 ขั้น ให้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{12-2}{5} \\ &= 2 \text{ ปี}\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุงานของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3-5ปี
3. 6-8ปี
4. 9-11ปี
5. 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 11 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}\end{aligned}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8 \text{ (เริ่มจากขั้นต่ำสุด)}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	แปลผล
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมาก
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8 \text{ (เริ่มจากขั้นต่ำสุด)}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	แปลผล
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วย	พนักงานยอมรับติดตามเทคโนโลยีใหม่ในระดับมาก
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอเชียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพของงาน ลักษณะคำถามใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก	= 5 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี	= 4 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง	= 3 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดี	= 2 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก	= 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้(ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8 \text{ (เริ่มจากขั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับดีมาก
3.41-4.20	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับดี
2.61-3.40	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับไม่ดี
1.00-1.80	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานระดับไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.ศึกษาลักษณะ การทำงาน และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

5.การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ผลจากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอ บี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8642

1. ทักษะด้านเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9471

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9057

3. ทักษะด้านความคิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9264

ส่วนที่ 3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8524

1. การติดตามเทคโนโลยีใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9177

2. การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9247

3. การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9184

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8494

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8838

2. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8962

3. ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9123

4. ด้านประสิทธิภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9043

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2.การลงรหัส (Coding)

3.การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 นำข้อมูลในแบบสอบถาม ด้านทักษะของพนักงาน ด้านการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)จากแบบสอบถามตอนที่ 2,3 และตอนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้ในการกระจายของข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3.การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ และ ด้านระดับการศึกษา

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ F-test และสถิติ Brown-Fosythe เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 ด้านอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือนและอายุการทำงาน

3.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษา เรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 211คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 144คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และ เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

อายุ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 28-37ปี จำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 38-47ปี จำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 50คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ เป็นผู้มีอายุ 19-27ปี จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 109คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นผู้มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 86คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และเป็นผู้มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 16คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 126คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และ เป็นผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่) จำนวน 86คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาเป็นผู้มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) จำนวน 73คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และเป็นผู้มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ) จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป จำนวน 65คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,999 บาท จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 26,000 – 31,999 บาท จำนวน 39คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 25,999 บาท จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท จำนวน 32คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุการทำงาน 6-8ปี จำนวน 61คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ถัดมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 3-5ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ถัดมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 9-11ปี จำนวน 33คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเป็นผู้มีอายุการทำงาน 12ปีขึ้นไป จำนวน 23คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ตอนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้จำนวน 211คน พบว่า ทักษะของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านและรายข้อมีรายละเอียด ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านเทคนิคอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาได้แก่ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ทักษะด้านความคิด

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ข้อที่ทักษะของพนักงานด้านความคิดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 211คนพบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านและรายข้อมีรายละเอียด ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่ของท่าน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการติดตามในเทคโนโลยีใหม่ของท่านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับ

มากที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานด้านการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 211คน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์(ผลลัพธ์)ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

การแสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้ คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่าเพศหญิง

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าเพศหญิง

ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุของพนักงานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เสียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานการณ์ภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-
Fosythe พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตก
ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่าประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการ

บริหารและแสวงหาทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยในด้านประสิทธิภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ
Brown-Fosythe พบว่าประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์
เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดย
รวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เสียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก
ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ
Brown-Fosythe พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์
เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดย
รวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการ

แสวงหาและบริหารทรัพยากร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน กับ ทักษะของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัย สรุปเป็นรายด้านและรายข้อได้ ดังนี้

1.ด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม

ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์
ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปาน
กลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้

มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6.ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7.ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมี

ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11.ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผล
สัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.ด้านคุณภาพของงาน

ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมาก

ขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6.ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย)

7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

9.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร

ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าว คือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็น ประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหาร ทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าว คือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง สามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจ ได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการ แสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความ สัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านมนุษย สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลัก ทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศ ไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงาน

มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง เป็นคนมองโลกในแง่ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหาร ทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะ ด้านความคิด ในเรื่อง ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการ ทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการ แสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสัมพัทธ์ กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านความคิด ในเรื่อง มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหาร ทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

5.ด้านประสิทธิภาพของงาน

ทักษะของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิ ภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะของพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะ ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของ พนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในเรื่อง มีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะด้านเทคนิค ในสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอพี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอพี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 3 การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน กับ การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัย สรุปเป็นรายด้าน และรายข้อได้ ดังนี้

1.ด้านประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะ

อ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง

มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7.ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ด้านคุณภาพของงาน

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4.ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7.ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้นมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคียะเฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย

มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5.ด้านประสิทธิภาพของงาน

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ทักษะของพนักงานแต่ละด้าน ได้ดังนี้

การติดตามเทคโนโลยีใหม่

การติดตามเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่โดย

รวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

4.ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6.ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัวมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7.ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันในเรื่อง มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .497 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อ ได้ดังนี้

8.ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ในเรื่อง มักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เพศ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง จะต้องมียอดขายและจำนวนปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ (วอลุ่ม) ของลูกค้าที่กำหนดในแต่ละเดือนค่อนข้างมากและจำนวนใกล้เคียงกัน นอกจากนั้น บริษัทมีการจัดสรรและกำหนดการใช้ทรัพยากรอุปกรณ์สำนักงานอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละแผนก อีกทั้งพนักงานใหม่จะได้รับการอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงเสมอและพนักงานเก่าจะได้รับการจัดส่งไปสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องจากองค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงให้ความสนใจในรายละเอียดของงาน มุ่งเน้นคุณภาพของงานน้อยกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงให้ความสำคัญ นอกจากจะเพื่อผลการประเมินการทำงานรายปีที่ดีที่สุดแล้ว ยังมีการคำนึงผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นหากสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี อินทรา (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 อายุ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ซึ่งไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อย ล้วนแล้วแต่ถูกกำหนดเพียยอดขายและจำนวนปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ (วอลุ่ม) ของลูกค้าในทุกเดือน ซึ่งสร้างแรงกดดันพอสมควร ส่งผลให้ทุกคนต้องพยายามมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวนของงานจึงไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น บริษัทมีการจัดสรรและกำหนดการใช้ทรัพยากร อุปกรณ์สำนักงานอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตนชัยการ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่มีอายุ 48ปีขึ้นไป มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด โดยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-37ปี และพนักงานที่มีอายุ 38-47ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน รวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานมากกว่า จึงช่วยส่งเสริมให้คุณภาพของงานดีกว่างานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกلاسเ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานที่มีครอบครัวแล้วและมีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ อาจมีแรงกดดันหรือแรงกระตุ้นจากครอบครัว ที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเพื่อผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกلاسเ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ไม่ว่าจะมีสถานภาพใด ย่อมถูกกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ในการทำงานด้วยยอดขายและจำนวน

ปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ (วอลุ่ม) เช่นเดียวกันทั้งนั้น รวมไปถึงการจัดสรรและกำหนดการใช้ทรัพยากร อุปกรณ์สำนักงานอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละแผนก จึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงาน จำนวนงาน ผลลัพธ์ของงาน และการใช้ทรัพยากรของบริษัทไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพของงานมากที่สุด เนื่องจาก ระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวมไปถึงความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มักมีตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงานในแต่ละตำแหน่งก็จะมีระดับที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นอย่างไร พนักงานทุกคน ทุกระดับการศึกษาจึงต้องมีผลงานตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูงกว่า มีค่าตอบแทน มีความก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจ และยังเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ที่มากกว่าจึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)

สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์ชตาภิเชก พบว่า ระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ล้วนแต่มีอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไปในงานของตน ประสิทธิผลในการทำงานทั้งผลลัพธ์ของงาน การใช้ทรัพยากร และจำนวนงานนั้น ถูกกำหนดโดยเป้าหมายบริษัท พนักงานบริษัททุกคนไม่ว่าจะมีระดับตำแหน่งงานโดยย่อต้องปฏิบัติตาม จึงส่งผลให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว ฤงคำ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมมากที่สุด และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 32,000 – 37,999 บาท มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเงินเดือนและมีตำแหน่งที่สูงกว่า นั้นหมายความว่า การที่มีเงินเดือน มีตำแหน่ง และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่า เป็นส่วนหนึ่งของแรงกระตุ้นให้พนักงานมีใจสู้งาน มีการพัฒนาตนเอง ยอมส่งผลให้คุณภาพของงานและประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมสูงขึ้น ดังนั้น พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จึงมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม และ ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี อินทรา (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นผู้ติดต่อกับผู้ลงทุน (Marketing) จะขึ้นอยู่กับยอดขายและจำนวนปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ (วอลุ่ม) ของลูกค้า ซึ่งจะถูกกำหนดในแต่ละเดือนค่อนข้างมาก ทุกคนจึงต้องพยายามทำให้ได้ตามเป้าหมายเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น บริษัทมีการจัดสรรและกำหนดการใช้

ทรัพยากร อุปกรณ์สำนักงานอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละแผนก จึงส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว ถุงคำ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.7 อายุการทำงาน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และ ด้านประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 – 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากที่สุด และ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 8 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของงานมากที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี เริ่มเป็นผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากกว่าพนักงานใหม่ที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 2ปี ซึ่งยังคงมีประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในงานจึงมีน้อย และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-8ปี จะกลายเป็นผู้รู้งานอย่างถ่องแท้ มีหน้าที่คอยให้คำปรึกษา ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าเป็นจำนวนมาก จึงเกิดความรู้ภาคภูมิใจและความมั่นคงในงานของตนเอง ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี อินทรา (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ซึ่งไม่ว่าจะมีอายุการทำงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด จะถูกประเมินผลการทำงานซึ่งกำหนดโดยยอดขายและจำนวนปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ (วอลุ่ม) ของลูกค้าที่กำหนดในแต่ละเดือนค่อนข้างมากและจำนวนใกล้เคียงกัน ก่อให้เกิดแรงผลักดันและความกดดัน จึงต้องใช้ความพยายามอย่างมากทั้งกับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่และผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่าอย่างไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น บริษัทมีการจัดสรรและกำหนดการใช้ทรัพยากร อุปกรณ์สำนักงานอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละแผนกซึ่งเพียงพอกับพนักงานในแผนกนั้นๆ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว ถุงคำ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์ เอเชียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยทักษะของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ แคทซ์ (Robert L. Katz. 1996) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหารและชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และ ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว ฤงคำ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด

3.การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เอเชียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดตามเทคโนโลยีใหม่ และการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเจอร์ และชูมาคเกอร์ (Roger; & Shoemaker. 1978) ซึ่งได้กล่าวว่าการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เรียกว่า กระบวนการยอมรับ ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคล ในสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับและนำไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้น

การรับรู้ ขั้นสนใจ ขั้นประเมินค่า ขั้นทดลองและขั้นยอมรับ ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดเพียง 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นสนใจ ขั้นทดลอง และขั้นยอมรับ เพราะจากบุคลิกภาพ ค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ต้องเป็นผู้ที่สนใจหารายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการทดลองใช้เพื่อดูผลลัพธ์ว่าได้ประโยชน์จริงอย่างที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจยอมรับในนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ที่จะเข้ามา ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 3 ขั้นนี้ บริษัทสามารถนำมาวัดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์ (2542) เรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ลักษณะการยอมรับเทคโนโลยี ระดับการยอมรับเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ 28-37 ปี มีสถานภาพโสด เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่) มีรายได้ต่อเดือน 38,000 บาทขึ้นไป และมีอายุการทำงาน 6-8 ปี ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับจากงานวิจัยดังนี้

1.ด้านลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควรสนับสนุนในเรื่อง การให้ความรู้ การฝึกอบรมและสัมมนาเพิ่มเติม จากผู้มีประสบการณ์ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อถ่ายทอดความรู้หรือทักษะในการทำงาน อีกทั้งควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 32,000 ขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-8 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ เป็นผู้มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมมากที่สุด สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลในการทำงานน้อยนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดและจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรได้ จะเกิดการทำงานร่วมกัน ประสานงานและถ่ายทอดความรู้ให้แกกัน โดยจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แกพนักงาน เป็นการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงาน พนักงานจะได้รู้สึกมีความสุข มีกำลังใจที่ดี ทুমเทร่างกายและแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้

งานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ด้านทักษะของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควรให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะด้านความคิด โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความตั้งใจในการทำงานมากที่สุด จึงควรสนับสนุนให้พนักงานเห็นคุณค่าของการตั้งใจทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจ และเมื่อพนักงานทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ก็ควรให้รางวัลเป็นการตอบแทน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องไม่ละทิ้งการให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อบริษัท เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคนมองโลกในแง่ดี และ เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด จะทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งทักษะด้านความคิดนี้ เป็นทักษะของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนั้น ผู้บริหารของบริษัทควรส่งเสริมให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกฎหมายจัดการอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่น่าสนใจ ทันสมัย และจำเป็นสำหรับทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เช่น อบรมเรื่องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และ ระบบงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอด สอนงานให้เพื่อนร่วมงานท่านอื่นเข้าใจได้ นอกจากนั้น ยังควรจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมให้พนักงานได้ทำร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ประกอบกับเป็นการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานอีกด้วย ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

3.ด้านการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควรให้การสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้งานอินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างที่เหมาะสม เช่น เวลาพักกลางวัน ควรยกเลิกการบล็อกเวปเบราว์เซอร์ต่างๆที่ช่วยในการค้นคว้าข้อมูลออนไลน์ หรือ อนุญาตให้สามารถใช้งาน wi-fi ได้ในช่วงเวลาพักกลางวัน เป็นต้น อีกทั้งควรส่งเสริมให้จัดการอบรมในด้านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น โดยเริ่มจากอบรมพื้นฐานการใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้นไปจนถึงขั้นสูงสำหรับการใช้งานระบบต่างๆ และ อบรมภาษาต่างประเทศอีกด้วย ซึ่งด้านการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน เป็นการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยพนักงานที่มักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต และ มักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง เป็นผู้ที่มีระดับการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่มากที่สุด นอกจากนั้น ผู้บริหารของบริษัทควร

ส่งเสริม การให้ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต อีเมลล์ และ เว็บไซต์ของบริษัท เพิ่มเติมจากข่าวภาวะเศรษฐกิจที่เป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อที่พนักงานจะได้รับทราบข่าวสารและติดตามข้อมูลด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นปัจจุบัน และควรรณรงค์ให้พนักงานได้ใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งรายงานระหว่างแผนกผ่านอินเทอร์เน็ต การรายงานผลการซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านระบบ Ifis, ระบบ PTI การทำรายการซื้อขายกองทุนรวมผ่านระบบ selling agent เป็นต้น จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ยังเป็นการสร้างค่านิยม ให้รู้จักปรับตัวและยอมรับเทคโนโลยีใหม่อีกด้วย ซึ่งด้านการติดตามเทคโนโลยีใหม่ และ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ เป็นการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ประกอบด้วย การติดตามเทคโนโลยีใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน และการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารและแสวงหาทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพของงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

4.ด้านประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควรจัดให้มีการประเมินผลในการทำงาน ทั้งแบบประเมินตนเองและผู้อื่น ประเมินควบคู่กันไป เพื่อให้พนักงานได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเองเปรียบเทียบกับทำให้ผู้อื่นประเมินว่าสอดคล้องกันหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงาน สำหรับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่บ่อยครั้งพบว่าพนักงานมุ่งเน้นการสร้างผลงาน (จำนวนของงาน) มากเกินความจำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ จึงมีการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างสิ้นเปลืองและละเลยความสำคัญของคุณภาพของงาน โดยมองว่า ผลงานที่มากขึ้นนำมาซึ่งผลตอบแทนที่มากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งประสิทธิผลในการทำงานด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญตรงจุดนี้ และ ให้มีการติดตามประเมินผลการทำงานรอบด้านอย่างต่อเนื่องด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์(ผลลัพธ์)ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการแสวงหาและบริหารทรัพยากร และ ด้านประสิทธิภาพ(จำนวน)ของงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ค่านิยม ทัศนคติ และการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่3.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน. (2541, กันยายน) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 16(3): 51-58.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอยะบู้ จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บริษัท หลักทรัพย์ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (2554). ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ
- พรรณทิพา แอดำ. (2549). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์, ว่าที่ ร.ต.อ. (2542). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร

- มณีวรรณ จัตอรุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวเรศ จำจด. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณภา ปรีทอง. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริโภคอาหารชีวจริรณเอนเดนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลศรี ร่มไทร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกับทักษะที่จำเป็นต่อการบริหาร. ภาคนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- _____. (2549). การวิจัยการตลาด. ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- แสงดาว ถุงคำ. (2553). คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว่ เอเชีย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ โฆษิตวานิช. (2541). การศึกษาการใช้ทักษะบริหารของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้อำนวยการประภมศึกษาจังหวัด สังกัดคณะกรรมการการประภมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประภมศึกษากลุ่มชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2539). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร(ดอกหญ้า).
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

- อนุทิน จิตตะสิริ. (2541). *ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารเอกสาร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- อุบล เล่นวารี. (2538). *กลยุทธ์การบริหารการศึกษาโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ธีรพงษ์การพิมพ์.
- Campbell; other. (1977). *Introduction to Education Administration*. 5th ed. Bustob: Allyn and Bacon.
- Dessler P. (1986). *Organization Theory Integrating Structure and Behavior*. 2nd ed. Englewood.Cliff.NJ: Prentice-Hall.Benedtto.R.R.
- Foster, George M. (1973). *Traditional Societies and Technological Change*. New York: Harper and Publishers.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionery of Education*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gibson, J.L.; others. (1988). *Organization Behavior, Structure, Process*. 4th ed. Texas: Business Publication.
- Hartung, J.; & Cottrell, J.E. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York: 300.
- Hoy.; & Miskle. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Auckland McGraw-Hill.
- Harris, B.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Clidds, N.j.: Prentice-Hill Inc.
- J.P.Cambell. (1973). *Research into the Nature of Organizational Effectiveness An Endangered Species Unpublished manuscript*. Translated by Richard M. Steers. P.40-41.
- Krejcie, R. V., and Morgan D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. แปลโดย สุจิตรา บณรัตพันธ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. หน้า 346.
- Katz, Robert L. (1996, January-February). *Skill of an Effective Administrator*. Harward Business Review. P.33.
- KatZ, R.L. (1974). *Skill of an Effective Administrator*. Harward Business Review. 5(3): 90-102.
- Roger, Everett M.; Fioved, F. Shoemaker. (1971). *Communication of Innovation: Across Culture Approach*. New York: The Free Press.
- Robbins. S.P.; & M. Coulter. (1999). *Management Organizational*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Sitterly, C. (1993). *The Women Manager: How to Develop Essential Skills for Success*.
London: Kogan Page.







แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของทางบริษัท ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่าน โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลารอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีทั้งหมด 4 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1: ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ด้านทักษะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3: ด้านการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4: ด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 1: ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 19 - 27 ปี () 2. 28 - 37 ปี
() 3. 38 - 47 ปี () 4. 48 - 57 ปี
() 5. 58 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
() 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

- () 1. ระดับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
() 2. ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ)
() 3. ระดับเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่)

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1. 15,000 – 20,999 บาท () 2. 21,000 – 25,999 บาท
() 3. 26,000 – 31,999 บาท () 4. 32,000 – 37,999 บาท
() 5. 38,000 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี () 2. 3 – 5 ปี
() 3. 6 – 8 ปี () 4. 9 – 11 ปี
() 5. 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ทักษะของพนักงาน	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทักษะด้านเทคนิค					
1. ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับประกอบการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
2. ท่านมีความรู้และเข้าใจในระบบงานต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำเป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถถ่ายทอดและสอนงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี					
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
5. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ช่วยงานท่านได้					
7. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี					
ทักษะด้านความคิด					
8. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
9. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี					
10. ท่านปฏิบัติตามกฎของบริษัทโดยเคร่งครัด					
11. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน					

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การติดตามเทคโนโลยีใหม่ของท่าน					
1. ท่านมักจะอ่านข่าวเทคโนโลยีอยู่เสมอ					
2. ท่านมักจะสนใจสินค้าเทคโนโลยีที่มีเข้ามาใหม่					
3. ท่านมีความสามารถที่จะแนะนำเทคโนโลยีใหม่ให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน					
4. ท่านมักจะใช้อินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่าง					
5. ท่านมักจะค้นคว้าสิ่งที่สนใจจากอินเทอร์เน็ต					
6. ท่านมักจะใช้เทคโนโลยีในการช่วยบันทึกข้อมูลส่วนตัว					
7. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ท่านทำงานอยู่ เช่น ระบบซื้อขายหลักทรัพย์ กองทุนรวม ระบบ Ifis ระบบ PTI โปรแกรม Streaming Pro ผ่าน I-phone, smartphone, pda เป็นต้น					
การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่					
8. ท่านมักจะเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ					
9. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี					
10. ท่านมักจะกระตือรือร้นที่จะได้เห็นเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ					

ตอนที่ 4: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน
1. ผลสัมฤทธิ์ (ผลลัพธ์) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก 1 2 3 4 5
2. คุณภาพของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก 1 2 3 4 5
3. การแสวงหาและบริหารทรัพยากรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก 1 2 3 4 5
4. ประสิทธิภาพ (จำนวน) ของงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก 1 2 3 4 5

**** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ****



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.วรินทร์ ศิริสุทธิกุล	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/54/2

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวพชรพรรณ ประพัทธ์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ภูลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอให้ นางสาวพชรพรรณ ประพัทธ์กุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน บัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080-440-6862



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/5611

วันที่ 15 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

เนื่องด้วย นางสาวพชรพรรณ ประพัธกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูโอพี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุศลศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพชรพรรณ ประพัธกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน บัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080-440-6862



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/5610

วันที่ 15 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล

เนื่องด้วย นางสาวพชรพรรณ ประพัธกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของพนักงานและการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยูไอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุติสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพชรพรรณ ประพัธกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน บัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080-440-6862



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพชรวรรณ ประพัทธ์กุล
วันเดือนปีเกิด	10 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	439/82 หมู่บ้านพลัสซิตีปาร์ค ซอยงามวงศ์วาน25 ถนนงามวงศ์วาน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท หลักทรัพย์ยูไนเต็ด จำกัด (มหาชน) อาคารธณภูมิ1550 ชั้น 4 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้จัดการ ฝ่ายธนปถิธนกิจ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ.2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ