



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร
(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



จิราภรณ์ หมอชาติ

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2556

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารงานทรัพยากรองค์กร
(ERP)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATION CULTURE AND
THE ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) AT RAJAMANGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON (RMUTP)

JIRAPORN MOYAE

THESIS PRESENTED TO RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

2013

COPYRIGHTED BY RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กร(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวจิราภรณ์ หมอชาติ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2556
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

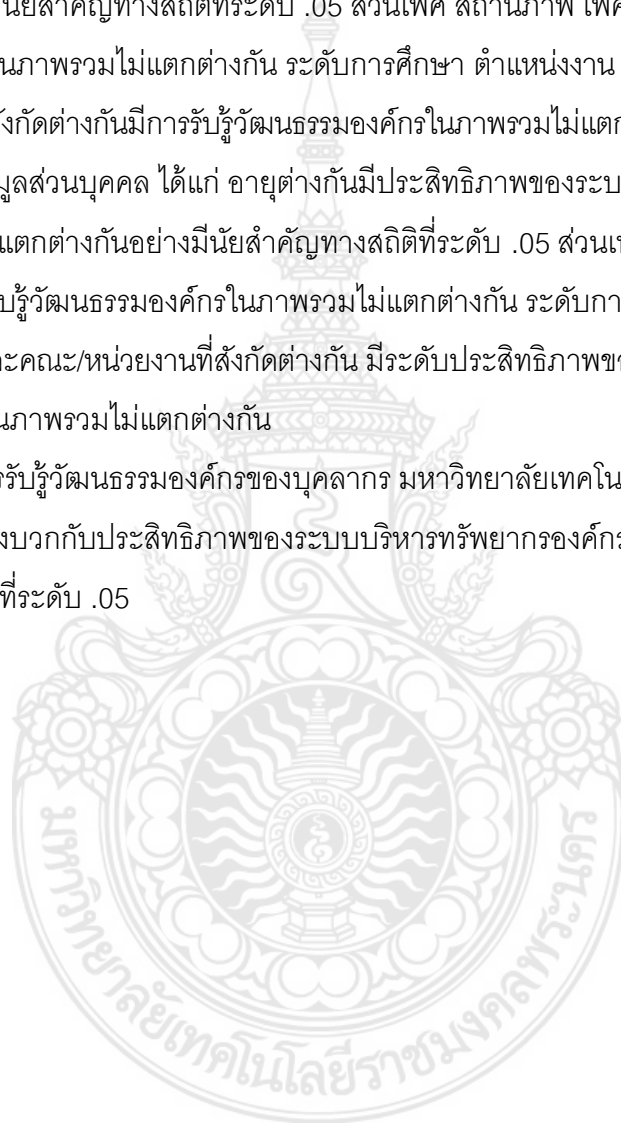
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน 2) เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ นครที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน ระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 170 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage)และค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนสถิติที่ใช้ในการทำสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ t-test, F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlative Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ABSTRACT

Thesis Title	The Relationship between the Organization Culture and the Enterprise Resource Planning (ERP) at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (RMUTP)
Student's Name	Miss Jiraporn Moyadee
Degree Sought	Master of Business Administration
Major	Management
Academic year	2013
Advisory Committee	

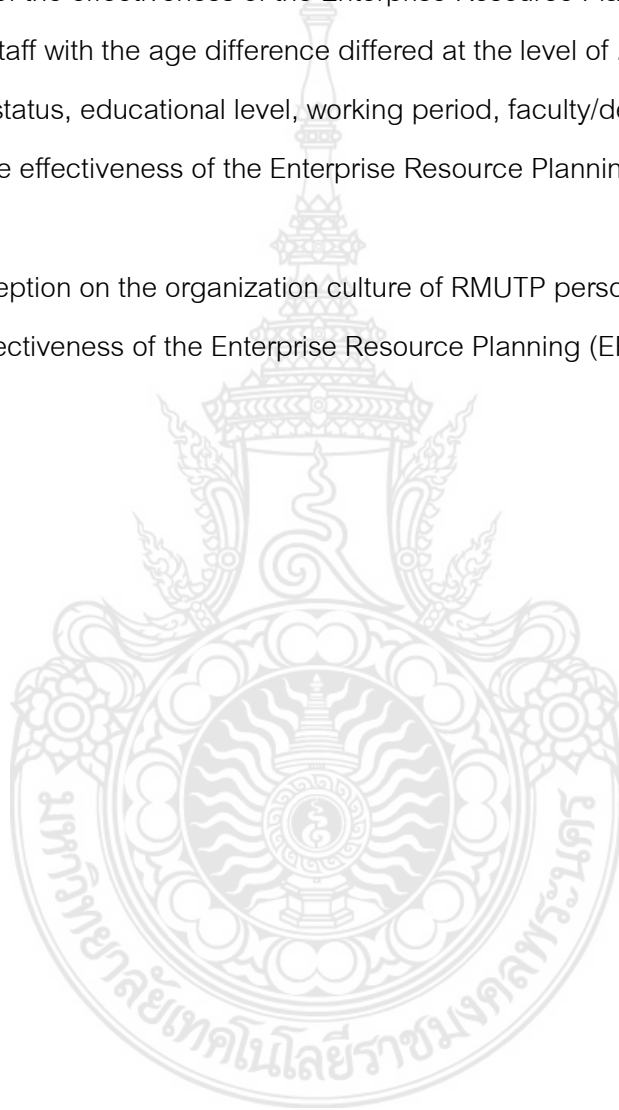
.....
(Dr.Chaiyaset Promsri)

The purposes of this study were to 1) compare the perception on the organization culture of the personnel with different demographic characteristics working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, 2) compare the effectiveness of the Enterprise Resource Planning (ERP) of the personnel with different demographic characteristics working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, and 3) study the relationship between the perception on the organization culture and the effectiveness of the enterprise resource planning (ERP) at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The samples were 170 accounting and supply staff and administration who involved with ERP. The collected data were analyzed by the percentage distribution, frequency distribution, mean, and standard deviation. T-test and F-test were applied to verify the hypothesis and analyzed by One-Way ANOVA and Person's Product Moment Correlative Coefficient.

The results of the study revealed that the staff with the age difference perceived the organization culture differently at the level of .05 significance. Gender, marital status, educational level, working period, faculty/department of the staff did not vary in perceiving the organization culture in the overall.

In terms of the effectiveness of the Enterprise Resource Planning (ERP), it was found that the staff with the age difference differed at the level of .05 significance. Gender, marital status, educational level, working period, faculty/department of the staff did not vary in the effectiveness of the Enterprise Resource Planning (ERP) in the overall.

The perception on the organization culture of RMUTP personnel positively related to the effectiveness of the Enterprise Resource Planning (ERP) at the level of .05 significance.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะกรอบแนวคิด และตรวจสอบ กลั่นกรอง ข้อบกพร่องในเรื่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีจันทร์ โตเลิศมงคล ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คุณวันดี ช่วยประยูรวงศ์ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. อมรา รัตตากร รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง และดร.อมร ฤงสูววรรณ ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้มาก

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในทุกด้าน ขอขอบคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน รวมทั้งขอขอบคุณ หัวหน้างานเบิกจ่าย 2 ผู้อำนวยการกองคลัง รุ่นพี่ และรุ่นน้องและเพื่อนนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจรุ่นที่ 6 และผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือให้งานวิจัยวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี และเป็นความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

จิราภรณ์ หมอชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)	23
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 การจัดกระทำการวิเคราะห์ข้อมูล	39
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ผลการศึกษา	43
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการวิจัย	84
5.2 การอภิปรายผล	89
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	108
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นด้านวัฒนธรรม	114
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	118
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
ตาราง 3.1	รายละเอียดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตาม สัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	37
ตาราง 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	43
ตาราง 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้าน	46
ตาราง 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม	47
ตาราง 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา	48
ตาราง 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	49
ตาราง 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	50
ตาราง 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของ ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้าน	51
ตาราง 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพ ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความถูกต้อง	52
ตาราง 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของ ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ด้านความโปร่งใส	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตาราง 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการประหยัด	54
ตาราง 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	55
ตาราง 4.12	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	56
ตาราง 4.13	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	57
ตาราง 4.14	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	58
ตาราง 4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ	59
ตาราง 4.16	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ	61
ตาราง 4.17	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตาราง 4.18	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
ตาราง 4.19	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตาราง 4.20	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน	65
ตาราง 4.21	การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน	65
ตาราง 4.22	การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด	66
ตาราง 4.23	การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด	67
ตาราง 4.24	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	68
ตาราง 4.25	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	69
ตาราง 4.26	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายได้ จำแนกตามอายุ	70
ตาราง 4.27	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม และรายด้านเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	71
ตาราง 4.28	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตาราง 4.29	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	74
ตาราง 4.30	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	75
ตาราง 4.31	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	76
ตาราง 4.32	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน	77
ตาราง 4.33	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน	77
ตาราง 4.34	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด	78
ตาราง 4.35	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด	79
ตาราง 4.36	การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ในภาพรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายคู่ จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด	80
ตาราง 4.37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	82
ตาราง 5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	88

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทหรือมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มากขึ้น มนุษย์ในสังคมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ สถานะทางเศรษฐกิจ หรือรูปลักษณ์ภายนอกมากกว่าจิตใจ ทำให้ละเลยคุณธรรมจริยธรรม การที่มนุษย์ได้ละเลยคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการเมือง การปกครอง ปัญหาคอร์รัปชัน ปัญหาอาชญากรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ

สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรมมาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม หรือในเรื่องปากท้องของประชาชนอันเป็นปัญหาเศรษฐกิจสังคม ก็อาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมาช่วยจัดปัดเป่าปัญหาให้ทุเลาลง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของสังคม วัฒนธรรม หรือ วัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และการลงโทษ (การภาคทัณฑ์ การไล่ออก) ช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง ถ้าสมาชิกประพฤติปฏิบัติตามก็ช่วยให้ปัญหาบางประการ เช่น (การลาออก) ทุเลาเบาลงและงานจะดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้น จึงมองเห็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ก็เหมือนกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีชื่อเสียง และมีอายุยาวนานกว่า 100 ปี ในนามของวิทยาเขตเดิม เกิดจากการรวมตัวกันของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 วิทยาเขต โดยได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2548 ที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันได้แก่ วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ มหาวิทยาลัย ยังคงยึดมั่นในสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความ

เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบ มีการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยแห่งโลกอาชีพ ผลิตผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคุณค่าสู่สากล” มีบุคลากรในสองลักษณะคือ บุคลากรในสายวิชาการ คือ คณาจารย์ผู้ทำการสอน และ บุคลากรสายสนับสนุนช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนการบริหารจัดการของงานสนับสนุนนั้น ได้มีการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กรโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ไปสู่ความสำเร็จประกอบกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทันสมัย ส่งผลให้ทั้งทางภาครัฐและเอกชนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

สำหรับภาครัฐบาลมีการกำหนดให้เป็นนโยบายโดยให้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังจากระบบเดิมเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายที่รัฐบาลกำหนด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรองค์กรโดยการทำงานร่วมกันของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับกองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล ได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบงานการวางแผนทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (Enterprise Resource Planning: ERP) ระบบงานการวางแผนและการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย (Budget Planning and Management: BPM) และระบบงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (Human Resource Management: HRM)

ระบบงานการวางแผนทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (Enterprise Resource Planning: ERP) เป็นระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้โดยการนำระบบงานมาเชื่อมโยงกันทุกภาระงานสามารถบูรณาการระบบการทำงานต่างๆ ทั้งเรื่องของงานการเงิน งานพัสดุ งานเบิกจ่าย งานงบประมาณและงานบัญชี พักดูให้มีการทำงานร่วมกันและเชื่อมโยงถึงกันทั้งหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้มีความก้าวหน้า ทันต่อการการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการตอบสนองต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านความถูกต้องและแม่นยำ มีความสมบูรณ์ โดยผู้ปฏิบัติงานกรอกรายละเอียดของข้อมูลเข้าไปในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(Enterprise Resource Planning: ERP)ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นการใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลงและสะดวกรวดเร็วขึ้นยังช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ใช้ทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรให้มีความร่วมแรงร่วมใจ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากร หน่วยงานกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้มีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีดังนี้

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

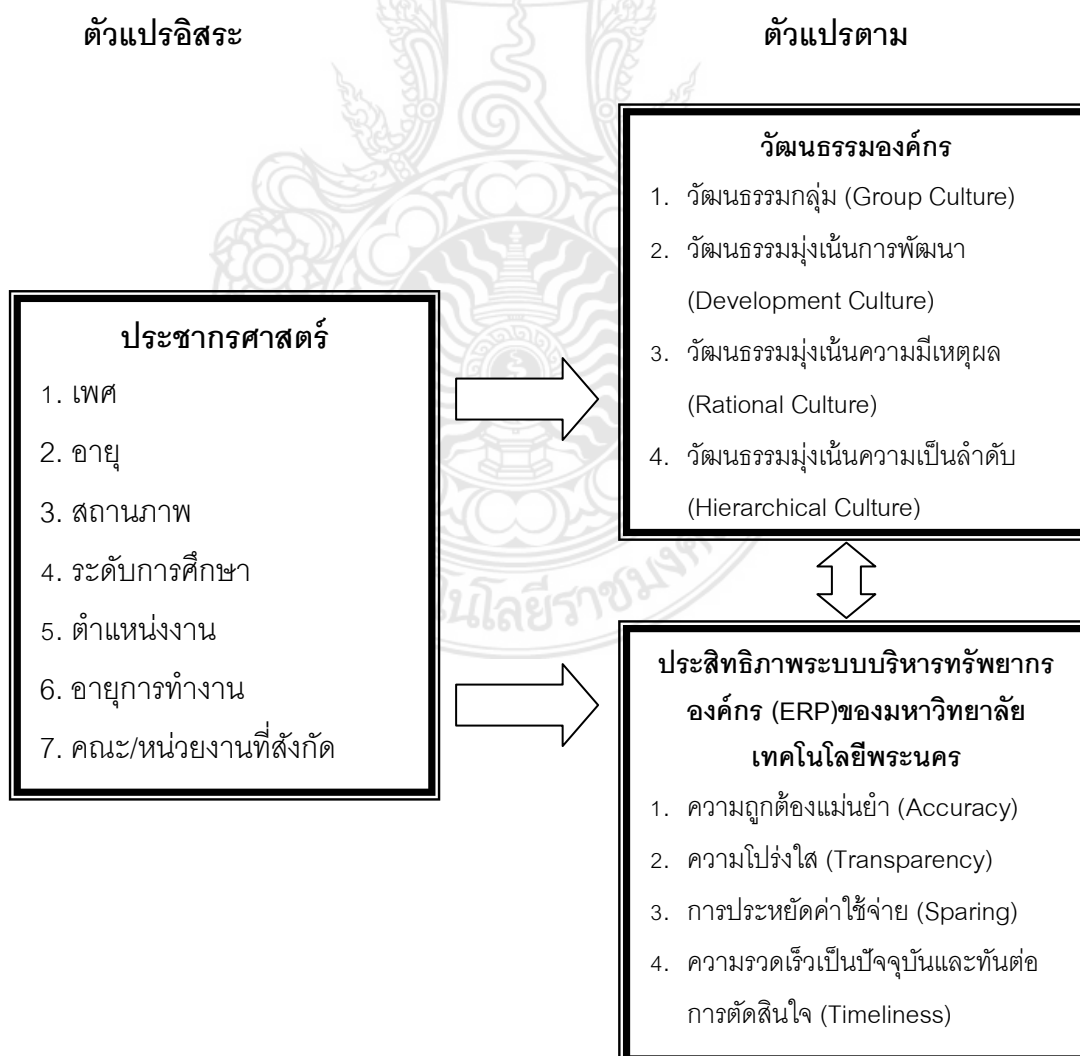
1.3.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.3 สถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดวิธีการที่บุคลากรปฏิบัติงานด้านระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้มีประสิทธิภาพ

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

1.5.2 ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

1.5.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.6.1 ด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาเอกสารต่างๆและจากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงิน บัญชี พัสดุและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการรับรู้ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)

1.6.1.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน คณะหน่วยงานที่สังกัด

1.6.1.2 ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วัฒนธรรมกลุ่ม(Group Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา(Development Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล(Rational Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ(Hierarchical Culture)และประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ(Accuracy) ความโปร่งใส (Transparency)การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing)ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness)

1.6.2 ด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 171 คน ซึ่งประกอบด้วย

1.6.2.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน อันได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จาก คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน ผู้ปฏิบัติงานกองคลังสำนักงานอธิการบดีและผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จสำหรับเปรียบเทียบประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ซึ่งตามตาราง กำหนดไว้ว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 170 คน จะต้องเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยผู้วิจัยพยายามเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 171 คน

1.6.3 ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2556

1.7 นิยามศัพท์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุนทางการเงิน บัญชี และพัสดุ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากหน่วยงานภายใน 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ บุคลากรในฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรกองคลังสำนักงานอธิการบดี ข้อมูลพื้นฐานในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัดวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและชั้นนำพฤติกรรมของบุคลากร

วัฒนธรรมกลุ่ม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร

วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นแต่เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเรื่องของการเติบโตภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครรวมถึงให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ มีแรงจูงใจ

วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญความสม่ำเสมอเน้นกระบวนการภายใน ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครการประสานงานร่วมกัน

ประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร หมายถึง ระบบการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด เป็นระบบที่เชื่อมโยงงานทางการเงิน บัญชี พัสดุ และงานคลังเข้าด้วยกันโดยนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานโดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานราชการ

ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง ข้อมูลหรือรายงานต้องมีความถูกต้องตรงกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ปราศจากความคลาดเคลื่อนโดยที่ความถูกต้องจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น

ความโปร่งใส หมายถึง การใช้ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ต้องมุ่งประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและขณะเดียวกันหากเกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถอภิปราย หรือซักถามข้อสงสัยกับผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่างๆ และผลที่เกิดขึ้น

การประหยัดค่าใช้จ่าย หมายถึง ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ลดเวลาการปฏิบัติงาน ลดจำนวนบุคลากรและค่าใช้จ่ายในการทำงานลง ลดขั้นตอนในการทำงานและระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลง

ความเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ หมายถึง ข้อมูล จะต้องทันต่อเหตุการณ์และไม่ล้าสมัยของข้อมูล บุคลากรต้องทำการป้อนข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้ข้อมูลในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานและให้ทันต่อเหตุการณ์ในการตัดสินใจด้านต่างๆได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตามเอกสารต่างๆและจากงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโภคพร (2529, หน้า 312-315) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อได้ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ

1. อายุ (Age) การจะสอนที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้นการวิจัยโดย (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีโรฟี่ (I.L Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น และ **ปรมะ สตะเวทิน (2540)** ได้นำเสนอเกี่ยวกับ อายุ ไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความเหมือนหรือแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมมากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่าคนที่มีอายุน้อย คนที่มีอายุน้อยจะมีเป็นคนที่ยึดถืออุดมการณ์กว่า ใจร้อนกว่า และมองโลกใน

แต่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะเป็นคนที่ยึดถือการปฏิบัติมากกว่า มีความระมัดระวังมาก และมองโลกในแง่ร้าย นอกจากนี้คนที่วัยแตกต่างกันมักจะมีความต้องการแตกต่างกันด้วย เช่น คนวัยกลางคนและคนสูงอายุมักจะคิดถึงเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การรักษาพยาบาล การมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง ในขณะที่คนหนุ่มสาวอาจจะสนใจในเรื่องการศึกษา ความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคม ลักษณะของการใช้สื่อมวลชนก็แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อมวลชนก็แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อมวลชนเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าเพื่อความบันเทิง คนที่มีอายุมากมักจะอ่านจดหมายถึงบรรณารักษ์ ชาวการบ้านการเมือง ในขณะที่คนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ไม่ค่อยจะอ่านบทบรรณารักษ์ ในการฟังวิทยุก็เช่นเดียวกันคนที่มีอายุมากมักจะฟังรายการหนักๆ เช่น ข่าว การอภิปรายปัญหาสังคม ไม่ค่อยฟังดนตรีสมัยใหม่

2. เพศ (Sex) มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งพิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและหญิง ที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน และปรมา สตะเวทิน (2546 : 114) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ เพศ ไว้ว่า จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงจึงมักเป็นคนที่จิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ โอนอ่อนผ่อนตามเป็นแม่บ้านแม่เรือน จากงานวิจัยยังพบอีกว่า ผู้หญิงถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง เชื้อชาติ ตลอดจนฐานะของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่อง ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

5. สถานภาพ (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย สามารถบ่งบอกถึงความคิดเห็นและ ทัศนคติพฤติกรรมการรับรู้ที่แตกต่างกันในเชิงบวกและเชิงลบ

6. ตำแหน่งงาน (Jobs) ตำแหน่งงานแต่ละบุคคลเป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและการรับรู้ของแต่ละงานจะไม่เหมือนกันทำให้การรับรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน้าที่แตกต่างกัน

7. คณะ/หน่วยงานที่สังกัด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและการรับรู้ที่เหมือนกัน แต่อาจจะปฏิบัติงานแตกต่างกันเนื่องจากการรับรู้ส่งไปคณะ/หน่วยงานขึ้นอยู่กับความเข้าใจมากน้อยเพียงใด เช่น คณะบริหารธุรกิจรับรู้และเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานออกมาถูกต้องเป็นผลสำเร็จ แต่คณะศิลปศาสตร์รับรู้ข้อมูลเดียวกันแต่ไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานติดขัดได้

สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์มีเนื้อหาที่ว่าด้วยผลกระทบจากตัวแปร อายุ รายได้ อาชีพ ที่อาจจะมีอิทธิพล หรือส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและองค์กรรมรวมทั้งพิจารณาถึงผลต่อกลุ่มปัจจัยหรือตัวแปร ไม่ว่าจะเป็น รายได้ อาชีพ มีผลต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งนี้การศึกษาวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ เป็นการพยากรณ์ไปในอนาคตว่ามีผลต่อสภาพแวดล้อมของการองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างไรรวมทั้งส่งผลอย่างไรต่อการรับรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติที่ได้วางไว้เพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จขององค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีต่าง ๆ เรื่องเล่า และการปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จะเป็น ค่านิยมร่วม ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขา เมื่อเผชิญกับปัญหา วัฒนธรรมองค์กรจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนด แนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา วัฒนธรรมอาจจะวิเคราะห์ได้หลายด้านดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็น การรับรู้ ถ้าแต่ละบุคคลรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร โดยถือเกณฑ์สิ่งที่เขาเห็นหรือได้ยินภายในองค์กร แม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่างกันในองค์กรก็ตามแต่จะมีแนวโน้มอธิบาย ถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกัน สิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม

2. วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) มีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิดในเรื่อง วัฒนธรรมและค่านิยม ในองค์กรสมัยใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและค่านิยมเป็นสิ่งที่ แยกกันไม่ได้

องค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของ บุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งยึด เหนี่ยวจิตใจของบุคลากร เป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็น เครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตน องค์กรเป็นความคิดและการกระทำของบุคลากรในองค์กรที่ควรส่งเสริม โดยไม่ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าถูก คุกคาม นั่นคือควรใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุมนั่นเอง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2539, หน้า 84) ได้ให้ แนวทางในการสร้างวัฒนธรรม ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูงควรมีความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เห็นประโยชน์และ ยอมรับความสำคัญและเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลง
2. วิธีการพัฒนาองค์กร (organizational development) จะช่วยทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงมีความชัดเจน มีแผนงาน มีความเป็นระบบมากขึ้น
3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มองอนาคตขององค์กรไปยังพนักงานระดับล่างว่า ต้องการให้องค์กรบรรลุภารกิจอะไร อย่างไร
4. เสริมการสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้นด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการประกาศ เป็น ลายลักษณ์อักษร และการพูด
5. สร้างสัญลักษณ์ที่ใช้ร่วมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร
6. สร้างพิธีกรรมที่สื่อความหมายให้เกิดขึ้น
7. การฝึกอบรมด้วยวิธีการทางจิตวิทยา เพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและ พฤติกรรมโดยใช้นักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ
8. การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกชั้นตอนต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้มีนักการ ศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 135) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นประเพณี ปรัชญา ค่านิยม ที่ถือปฏิบัติกันในองค์การ สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผน เป็นแนวทาง ปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การแต่งกาย การปฏิบัติตน สายการ บังคับบัญชาระเบียบ วินัยในองค์การ วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม(Socialization) ทุกคนที่เป็นสมาชิกองค์การต้องแสดงบทบาท หน้าที่ มีความสัมพันธ์ ตามที่คนส่วนใหญ่ยอมรับนับ ถือปฏิบัติกันมาอย่างเรียบร้อย สงบสุข โดยวัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ ต่อไปนี้

1. ความเชื่อ ปรัชญา วัตถุประสงค์ และค่านิยม
2. สภาพแวดล้อมและโครงสร้างองค์การ
3. ระเบียบ วินัย เครือข่ายทางสังคมองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ
4. ผู้ก่อตั้ง เจ้าของกิจการ หัวหน้า ผู้นำ ผู้บริหาร วีรบุรุษขององค์การ
5. เหตุการณ์สำคัญและประเพณีปฏิบัติในองค์การ
6. สิ่งที่สมาชิกปฏิบัติกัน จนเป็นนิสัยยอมรับกันโดยอัตโนมัติ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 258) วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนของความเชื่อ ความคิดและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การ คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม องค์การได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่าง ๆ ปทัสถาน ค่านิยมเด่น ปรัชญา กฎระเบียบ และความรู้สึกร่วม

อิงเคิลส์ (Inkeles, 1994 อ้างถึงใน นันทิยา น้อยจันทร์(2550, หน้า 11) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ ผลรวมอันยิ่งใหญ่ของวัตถุ ความคิด ความรู้ วิธีของการทำสิ่งต่างๆ การปฏิบัติที่เป็น นิสัย ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งคนรุ่นชั่วอายุหนึ่งในสังคมถ่ายทอดไปให้คนรุ่นหลังในสังคมนั้นๆ

สวอลส์ (Swals, 1995, p. 14 อ้างถึงใน นายกุลบัณฑิต บัวเทศ (2552, หน้า 7) ให้ ความหมายขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัดและมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลายๆ เป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและ ความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และสร้างเป็นรูปแบบของความ เชื่อค่านิยม ความคาดหวัง ซึ่งได้รับการพัฒนาภายในองค์กรและช่วยชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกใน องค์กร ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่ มีร่วมกันระหว่างสมาชิกซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้

เดนิสัน และ สเปรียทเซอร์ (Denison และ Spreitzer, 1991 อ้างถึงใน รัชนีกร รัตนวิวัฒนกุล 2550, หน้า 26) ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแบ่งลักษณะค่านิยมของการมุ่งเน้นที่มีความแตกต่างออกเป็น 2 มิติ

มิติแรกเป็นแกนของความยืดหยุ่นและการควบคุมที่องค์กรมีการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือความสม่ำเสมอซึ่งการมุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรส่วนการมุ่งเน้นการควบคุมจะสะท้อนถึงความสม่ำเสมอถึงการควบคุม

มิติที่สองเป็นแกนที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในและกระบวนการภายนอกขององค์กรการให้ความสำคัญกับลักษณะภายใน (Internal focus) จะเน้นการบำรุงรักษา (Maintenance) และการปรับปรุงองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคตและการมีปฏิริยาต่อกันกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่นบริษัทอุตสาหกรรมผลิตที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในองค์กรจะให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพส่วนองค์กรที่มุ่งเน้นกระบวนการภายนอก (External focus) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันโดยการประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการแข่งขัน เช่นความสามารถในการแข่งขันจากมิติดังกล่าวสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์กรให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นแต่เป็นการมุ่งเน้นที่กระบวนการภายนอกองค์กรเน้นเรื่องการเจริญเติบโตเริ่มแรกการได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิของทรัพยากรรวมถึงการให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรแต่มุ่งเน้นในเรื่องของการควบคุม เช่น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีแรงจูงใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์กรความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กรการประสานงานร่วมกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในรวมถึงการยึดมั่น

ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับจากงานวิจัยในอดีตจำนวนมากได้มีการศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการนำกลยุทธ์ต่างๆมาใช้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยรวมถึงระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันรวมถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Zammuto and O'Connor; 1992) พบว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง (วัฒนธรรมกลุ่มและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา) มักจะประสบความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ต่างๆมาใช้ในองค์กรสาเหตุเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรอย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นการศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี

คาเมรอนและควิน (Cameron and Quinn ,1999,pp.122-123 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ 2553 , หน้า 24) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ หรือแบบพัฒนาการ วัฒนธรรมเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมแบบเน้นการตลาด หรือแบบเน้นความมีเหตุผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายในองค์กรและเน้นความยืดหยุ่นสูง ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมการเห็นพ้องร่วมกัน การมีส่วนร่วม และการพัฒนาพนักงาน องค์กรเน้นการพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม ข้อตกลงร่วมกัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้นำมีบทบาทในการให้การสนับสนุนดูแล และเป็นพี่ปรึกษา

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจหรือแบบมุ่งเน้นการพัฒนา (adhocracy or developmental culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายนอกองค์กรและเน้นความยืดหยุ่นสูงลักษณะเด่นของวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ การปรับตัว ความยืดหยุ่น และการสร้างสรรค์จะพบองค์กรแบบนี้ในที่เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานชั่วคราว เหมาะสมกับองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะและความเสี่ยง ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายในองค์กร ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ ความเคร่งครัดเป็นระเบียบแบบแผน และมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน จะพบในองค์กรที่มีโครงสร้างที่แน่นอน ได้แก่ องค์กรทางราชการ ซึ่งมีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้นำมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงาน คอยควบคุมระเบียบ

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาดหรือเน้นความมีเหตุผล (market or rational culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายนอกองค์กร และไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น ลักษณะเด่น ของวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ การแข่งขัน ผลผลิต และประสิทธิภาพที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่เน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อให้ได้ผลตอบแทนด้านกำไร ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการแข่งขัน และเอาชนะ

แฮริสัน (Harison, 1993, อ้างถึงใน งามสม ไชยวุธ, 2553, หน้า 50) ได้เสนอลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power orientation Culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่นผู้ได้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูง สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว มีการต่อสู้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role orientation Culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้ มีลักษณะระบบเป็นราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงซ้ำและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเท่าๆ กับความสามารถของบุคคล

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ มีความร่วมมือประสานงานกันและเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มีความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลักบุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กรมีการมอบหมายอำนาจ โดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์

ไชน์ (Shein, 1992 : 98-243 อ้างถึงใน งามสม ไชยวุธ, 2553, หน้า 53) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power Culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่จะต้องเรียนรู้ว่า ผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้และพนักงานจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role Power Culture) คือ คติฐานที่มีร่วมกันว่าผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาท หน้าที่และกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้ คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุผลและการแต่งตั้งตัวแทน มีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มการต่อต้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) คือ แบบแผนของคติฐานซึ่งทำให้นุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงาน ผลักดันให้พวกเขาสามารถทำงานด้วยความกระตือรือร้นและการตั้งเป้าหมายของการทำงานไว้สูง บุคลากรจึงทุ่มเทแรงกายแรงใจและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมการสนับสนุน (Support power Culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก มีการตอบแทนกันและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิการของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความตั้งใจ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบบริหารและวิถีปฏิบัติของสมาชิกองค์กร และผู้บริหารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะถูกหยั่งรากลึกในอดีต แต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต และวัฒนธรรมในองค์กรจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากหลายแหล่ง เมื่อองค์กรใหม่เกิดขึ้น วัฒนธรรมจะถูกพัฒนาขึ้นมาที่จะสะท้อนให้เห็นแรงจูงใจและจินตนาการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนประกอบที่สำคัญได้แก่ สภาพแวดล้อม ค่านิยม วิถีบุรุษธรรมเนียมปฏิบัติและเครือข่าย องค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะสังเกตได้จากระดับความมีส่วนร่วมของพนักงาน ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)

ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร หมายถึง ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อเชื่อมโยงสารสนเทศที่เกิดจากการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกในองค์กรเพื่อประโยชน์ในการใช้สารสนเทศ

ร่วมกันได้อย่างถูกต้อง เพื่อการวางแผนจัดการทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรให้มีการใช้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล เงินทุน วัสดุฯ ดังนั้นการที่นำระบบ ERP เข้ามาใช้จะช่วยให้บุคลากรทั้งหมดในองค์กรเกิดความเข้าใจในกระบวนการทางธุรกิจได้อย่างถูกต้องตรงกัน เนื่องจากใช้ระบบงานเดียวกัน

ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร หรือ ERP (Enterprise Resource Planning: ERP) เป็นระบบประมวลผลด้วยการเปลี่ยนแปลงมักจะเป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมาเฉพาะกิจกรรม มีการทำงานเชื่อมโยงกัน วัตถุประสงค์หลักของ ERP คือการบูรณาการการทำงานของแผนกงานหน้าที่ต่างๆ ที่ทั่วทั้งองค์กรด้วยระบบสารสนเทศเพียงระบบเดียวให้สามารถตอบสนองการทำงานทั่วทั้งองค์กรได้ภายใต้ฐานข้อมูลเดียว ทำให้องค์กรสามารถแบ่งปันการใช้ข้อมูลร่วมกันในกิจกรรมตลอดทั้งองค์กรและการสื่อสารในระหว่างแผนกทำได้ง่ายขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานตามกระบวนการสามารถดำเนินการได้อย่างอัตโนมัติ รวมทั้งการสร้างและเข้าถึงสารสนเทศขององค์กรทำงานแบบทันที (Real Time) บุคลากรที่ต่างแผนกจะเห็นข้อมูลเดียวกันและสามารถปรับปรุงข้อมูลได้ตามสิทธิของตนเอง เมื่อแผนกหนึ่งปฏิบัติของตนเองสำเร็จลง ข้อมูลหรือสารสนเทศใน ERP จะถูกส่งโดยอัตโนมัติไปยังแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทางธุรกิจนั้นๆ

บุญยวีร์ กุลกิตติศักดิ์ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบ ERP เป็นการสร้างระบบสารสนเทศในองค์กร เพื่อทำให้การเชื่อมโยงของกิจกรรมในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการใช้เครื่องมือที่สามารถรับรู้ข้อมูลหรือสภาพของกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังดำเนินงานอยู่อย่างรวดเร็ว และใช้ข้อมูลนี้ในการตัดสินใจด้านการบริหารอย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังเป็นระบบสารสนเทศที่สามารถบูรณาการ (integrate) รวมงานหลัก (core business process) ต่างๆ ในองค์กรทั้งหมด ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การผลิต การขาย การบัญชี และการบริหารบุคคล เข้าด้วยกันเป็นระบบที่สัมพันธ์กัน และสามารถเชื่อมโยงกันอย่างเรียลไทม์ (real time)

ปรีชา สายเชื้อ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning หมายถึง การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดของทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร

การดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรระบบ ERP ซึ่ง **ภรินทร ต้นสุเทพวิรวงศ์ (2554, หน้า 16)** ได้แบ่งการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรองค์กร ERP ประกอบด้วย

1. งานด้านบริหารพัสดุ (Material Management System :MM) ระบบงานจัดเก็บรายละเอียดและปริมาณคงเหลือของสินค้าในคลังสินค้าที่สามารถจำหน่ายและจัดส่งให้ลูกค้าได้ซึ่ง

ข้อมูลนี้จะมีประโยชน์อย่างมากสำหรับด้านการผลิตและการขาย นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการวางแผนในด้านการบริหารสินค้าและวัตถุดิบ ช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อ และจัดเก็บสินค้าและวัตถุดิบและยังสนับสนุนงานด้านการขาย โดยหน่วยงานด้านการขายขององค์กรสามารถตรวจสอบปริมาณและประเภทของสินค้าที่สามารถขายได้และสามารถกำหนดวันในการจัดส่งให้ลูกค้าได้ด้วยรายละเอียดงานด้านการบริหารสินค้าและวัตถุดิบที่สามารถใช้งานในระบบERP

1.1 งานด้านจัดซื้อจัดจ้าง(Purchasing) โดยทั่วไป องค์กรจะมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่จัดซื้อไม่ว่าจะเป็นการจัดซื้อสินค้าหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการดำเนินงานหลักขององค์กร หรือจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการดำเนินงาน โดยควบคุมต้นทุนการจัดซื้อ ควบคุมผู้จำหน่ายและต่อรองราคาเพื่อผลประโยชน์ด้านค่าใช้จ่ายขององค์กรหน่วยงานส่วนต่างๆ จะแจ้งความต้องการสินค้า วัตถุดิบหรืออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมาที่หน่วยงานจัดซื้อ ซึ่งอาจจัดทำเป็นบันทึกหรือใบขอซื้อ (Purchase Requisition) หน่วยงานจัดซื้อได้ดำเนินการรวบรวมคำขอซื้อจากหน่วยงานทั้งหมดขององค์กร เพื่อนำมาพิจารณาคัดเลือกสินค้าที่ต้องการซื้อจากผู้จำหน่ายหลายรายแล้วออกใบสั่งซื้อ (Purchase Order) หน่วยงานจัดซื้อมีหน้าที่ในการตรวจรับสินค้าด้วย

1.2 งานด้านการวางแผนและจัดการพัสดุ(Inventory Management) เป็นการจัดเก็บข้อมูลวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต รวมทั้งสินค้าที่องค์กรมีไว้จำหน่ายโดยจัดเก็บรายการเคลื่อนไหวและยอดคงเหลือ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์การจัดเก็บสินค้าและวัตถุดิบ หากมีการจัดเก็บจำนวนมากเกินไปทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บในคลังสินค้าซึ่งทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บสินค้าและวัตถุดิบ ต้นทุนต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารสินค้าและวัตถุดิบ

1.2.1 ต้นทุนในการจัดเก็บสินค้าและวัตถุดิบ

1.2.2 ต้นทุนในการสั่งซื้อสินค้าและวัตถุดิบ

1.2.3 ต้นทุนจากการมีสินค้าและวัตถุดิบอย่างเพียงพอเมื่อต้องการ

การตัดสินใจด้านการบริหารสินค้าและวัตถุดิบมีการพิจารณาด้านเวลาและจำนวนที่จะสั่งซื้อสินค้าและวัตถุดิบอาจมีการสร้างรูปแบบ (Model) สำหรับการสั่งซื้อสินค้าและวัตถุดิบ เช่นแนวคิดด้าน (Economic Order Quantity : EOQ) เมื่อได้รูปแบบที่เหมาะสมขององค์กรแล้วก็สามารถบันทึกข้อมูลในระบบงานบริหารสินค้าและวัตถุดิบ เพื่อให้ระบบสามารถติดตามปริมาณคงเหลือสินค้าและวัตถุดิบ เมื่อลดลงในระดับหนึ่งที่เราเรียกว่าระดับการสั่งซื้อ (Reorder Point) ระบบบริหารสินค้าและวัตถุดิบจะส่งข้อมูลไประบบจัดซื้อเพื่อจัดทำใบสั่งซื้อ (Purchase Order) โดยอัตโนมัติ

2. งานด้านบริหารการเงิน (Financial Management System:FI) ระบบระบบบัญชีการเงินจะรวบรวมรายการต่างๆเข้าสู่ระบบบัญชีแยกประเภท เพื่อออกรายงานภาพรวมของสถานะการเงินได้เมื่อมีการเปรียบเทียบกับระบบงานก่อนที่จะมีการนำระบบ ERP มาใช้นั้น ต้องมีการบันทึกข้อมูลเดียวกันหลายครั้ง เนื่องจากระบบงานต่างๆไม่ได้เชื่อมโยงกันทำให้แต่ละระบบจำเป็นต้องบันทึกข้อมูลสำหรับระบบงานนั้นๆ จึงอาจทำให้ข้อมูลของระบบที่ต่างกันไม่ตรงกัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหนี้ และข้อมูลด้านบัญชี หากบันทึกเข้าสู่ระบบในเวลาที่แตกต่างกัน ความถูกต้องของข้อมูล ณ เวลาหนึ่งๆ ก็จะลดลงเพราะฉะนั้นเมื่อนำระบบ ERP เข้ามาใช้โดยฐานข้อมูลร่วมกัน เมื่อมีการบันทึกข้อมูลรายการของเจ้าหนี้ข้อมูลก็จะปรับเปลี่ยนฐานข้อมูลในส่วนของคุณเจ้าหนี้และข้อมูลทางบัญชีในเวลาเดียวกัน จึงทำให้ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการบันทึกข้อมูลและยังช่วยให้ข้อมูลมีความทันสมัยถูกต้องตามเวลาเมื่อข้อมูลทางการเงินมีความต้อง ผู้บริหารในแต่ละระดับองค์กรก็สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา รายละเอียดงานด้านบัญชีและการเงินที่สามารถใช้งานระบบ ERP ระบบงานด้านการเงินประกอบด้วย

2.1 งานด้านบัญชีแยกประเภท (General Ledger : GL) องค์กรจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดด้านบัญชีไว้ในบัญชีแยกประเภท โดยเก็บยอดคงเหลือของแต่ละบัญชีรวมถึงรายการค้าต่างๆ ที่บันทึกไว้ ซึ่งโดยทั่วไปขององค์กรจะมี บัญชีแยกประเภททั่วไป (General Ledger) ซึ่งจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กรไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวด คือ

- 2.1.1 หมวดสินทรัพย์ (Assets)
- 2.1.2 หมวดหนี้สิน(Liabilities)
- 2.1.3 หมวดส่วนของผู้ถือหุ้น (Shareholder's Equity)
- 2.1.4 หมวดรายได้(Revenue)
- 2.1.6 หมวดค่าใช้จ่าย (Expenses)

การจัดเก็บข้อมูลด้านบัญชีเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเนื่องจากข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะนำมาจัดทำงบดุล(Balance Sheet) ซึ่งแสดงฐานะทางการเงินขององค์กร ณ เวลาใดเวลาหนึ่งและงบกำไรขาดทุน (Income Statement) ซึ่งแสดงผลการดำเนินงานขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ เพราะฉะนั้นการจัดเก็บข้อมูลรายการทางการเงินจึงต้องมีระบบที่มีความเชื่อถือได้

2.2 งานด้านบัญชีสินทรัพย์ถาวร (Account Asset : AA) ในการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีสินทรัพย์ถาวรเพื่อใช้ในการดำเนินงาน เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงานรถยนต์ เป็นต้น สินทรัพย์ต่างๆ เหล่านี้จะเสื่อมค่าเมื่อใช้งาน เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสินทรัพย์ขององค์กรทั้งหมดราคาที่สูงมาการคำนวณค่าเสื่อมราคาในส่วนของ

สินทรัพย์แต่ละรายการ การซ่อมแซม รวมทั้งราคาสินค้าสินทรัพย์ตามที่บันทึกในบัญชี นอกจากนี้ยังมีการจัดเก็บรายละเอียดของสินทรัพย์อื่นๆ เช่น หมายเลขลำดับที่ เพื่อใช้ในการอ้างอิง สถานที่ที่ตั้งหรือใช้งานสินทรัพย์โดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องจัดเก็บในระบบงานบริหารสินทรัพย์ถาวรที่มีประสิทธิภาพ

2.3 งานด้านบัญชีเจ้าหนี้การค้า (Accounts Payable : AP) ข้อมูลทางบัญชีเจ้าหนี้การค้าจัดเก็บรายการเปลี่ยนแปลง และยอดคงเหลือของกิจกรรมทางการค้าระหว่างองค์กรและผู้จำหน่ายในบัญชีเจ้าหนี้การค้าซึ่งเป็นบัญชีย่อยของบัญชีแยกประเภททั่วไป สามารถจัดเก็บข้อมูลแยกตามผู้จำหน่ายแต่ละรายข้อมูลต่างๆ ได้รับจากรายการจัดซื้อของระบบงานจัดซื้อนอกจากนี้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการจัดซื้อสินค้าหรือวัตถุดิบต่างๆ ขององค์กร โดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องจัดเก็บในระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 งานด้านบัญชีลูกหนี้การค้า (Accounts Receivable : AR) ข้อมูลบัญชีลูกหนี้การค้าซึ่งจัดเก็บรายการเปลี่ยนแปลง และยอดคงเหลือของกิจกรรมทางการค้าระหว่างองค์กรและลูกค้าในบัญชีลูกหนี้การค้าซึ่งเป็นบัญชีย่อยของบัญชีแยกประเภททั่วไป โดยได้รับข้อมูลจากรายการขายจากระบบงานขายซึ่งเป็นระบบที่แยกออกจากระบบบัญชีและการเงินสามารถใช้ข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์การให้สินเชื่อของลูกค้าแต่ละรายและคำนวณความเสี่ยงของลูกค้าที่จะไม่ชำระเงิน นอกจากนี้ยังสามารถจัดส่งข้อมูลเพื่อจัดทำใบเตือนเพื่อให้ลูกค้าชำระเงินตามกำหนดเวลาด้วยโดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องจัดเก็บในระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.5 งานด้านบัญชีบริหาร (Controlling : CO) เป็นระบบวางแผนและควบคุมต้นทุนต่างๆ ทั้งหมดและสามารถที่จะกระจาย (Allocation) ค่าใช้จ่ายระหว่างกันในหน่วยงานได้ซึ่งถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ต้นทุนและการบริหารงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.6 งานด้านบริหารจัดการข้อมูลงบประมาณ (Budgeting : BUD) ระบบ ERP สามารถช่วยงานด้านงบประมาณ เพื่อใช้จัดเก็บงบประมาณขององค์กร เพื่อใช้เปรียบเทียบกับรายการที่เกิดขึ้นจริงโดยทั่วไปจะมีการนำข้อมูลทางการเงินจากระบบบัญชีแยกประเภททั่วไปมาใช้ในการเปรียบเทียบซึ่งจะแสดงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.7 งานด้านบริหารการเงิน (Cash Management : CM) ระบบ ERP สามารถช่วยงานด้านบริหารการเงินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสถานะทางการเงินขององค์กรระหว่างการบันทึกข้อมูลขององค์กรและการบันทึกข้อมูลของธนาคารตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและความ เป็นปัจจุบันของข้อมูลทางการเงินขององค์กร

3. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล(Human Resource Management System : HR)

ระบบ ERP สามารถช่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน การพัฒนาบุคลากร รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆที่บุคลากรได้รับโดยใช้ฐานข้อมูลด้านบุคลากรร่วมกัน โดยมีการเก็บข้อมูลเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ การรับสมัครบุคลากรรวมถึงการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายของบุคลากร นอกจากนี้ยังสามารถเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติและทักษะ ในการดำเนินงานของบุคลากร เช่น ชื่อ – สกุล วันเกิดที่อยู่ วันที่เข้าปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในอดีต/ปัจจุบัน ผลการประเมินผลการดำเนินการ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับตามความสามารถและการฝึกอบรม เป็นต้น รายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลบุคลากรจัดเก็บในระบบที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถเรียกดูข้อมูลของบุคลากรแต่ละรายเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อใช้ในการกำหนดหน้าที่งานรวมถึงการปรับเปลี่ยนหน้าที่งานการฝึกอบรมซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไปพิจารณาต้นทุนของสินค้าและบริการขององค์กรได้ ซึ่งสามารถนำไปกำหนดราคาสินค้าและบริการได้อย่างเหมาะสมรายละเอียดงานด้านบริหารบุคลากรที่สามารถใช้งานในระบบ ERP

3.1 งานด้านเงินเดือน (Payroll :PY) การดำเนินงานขององค์กรซึ่งมีการจัดเตรียมรายการเงินเดือนให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน โดยจะมีการคำนวณเงินเดือนสุทธิที่จะได้รับโดยจะต้องมีรายละเอียดรายการอื่นๆ เช่น ภาษีเงินได้เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินเบิกต่างๆ เงินค่าทำล่วงเวลา เป็นต้น ระบบเงินเดือนจะคำนวณยอดสุทธิที่บุคลากรจะได้รับซึ่งสามารถจัดทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดส่งให้ธนาคาร โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของบุคลากรแต่ละราย นอกจากนี้ยังสามารถจัดพิมพ์รายละเอียดรายการเงินเดือนของบุคลากรแต่ละรายด้วย

3.2 งานด้านบริหารเวลาทำงาน (Time : TM) การปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาของบุคลากรในองค์กร จึงต้องมีการคำนวณเวลาปฏิบัติงานล่วงเวลาตามช่วงเวลาและอัตราการปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อนำไปรวมเป็นรายได้ประจำเดือนของบุคลากรแต่ละราย

3.3 งานด้านสวัสดิการ (Benefit : BN) ระบบสวัสดิการของบุคลากรเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรและครอบครัวโดยจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลบุคลากรและรายการสวัสดิการที่ควรจะได้รับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลสิทธิในการเบิกค่าเล่าเรียน สิทธิในการเบิกค่ายานพาหนะ เป็นต้น

สรุป เมื่อองค์กรมีการนำระบบ ERP มาใช้ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครตามส่วนประกอบที่กล่าวมาข้อมูลในส่วนงานต่างๆ ขององค์กรจะจัดเก็บรวบรวมอยู่ในฐานข้อมูล

เดียวกัน ซึ่งเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางขององค์กรที่สามารถนำไปใช้ในส่วนงานต่างๆโดยจะช่วยให้
องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ประกอบในการ
ตัดสินใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)

2.4.1 ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน
ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541, หน้า 23) กล่าวว่าถึง
ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ
คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่ง
สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า
การบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น
ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้
ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือ
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่
ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือ
3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อ
สังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของ
ลูกค้า

ประสิทธิภาพการบริหาร หมายถึง การทำงานที่สามารถแสวงหาวิธีการในการใช้
ทรัพยากรบริหารทั้งด้านการเงิน คน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี ตลอดจนเวลาได้อย่าง
คุ้มค่า ประหยัด และได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างดี รวดเร็ว มีคุณภาพ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 2) ให้ความหมายประสิทธิภาพ (Efficiency) วัด
จากทรัพยากรที่ใช้ (Resource usage) กับผลผลิต (Output) ที่ได้ การดำเนินใดๆ ที่สามารถ
ก่อให้เกิดผลผลิตจำนวนมาก โดยใช้ทรัพยากร (Input) น้อย ถือว่าการดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพ
ทรัพยากร อาจหมายถึงวัตถุดิบ พนักงาน ค่าใช้จ่าย เวลา ฯลฯ ประสิทธิภาพ อาจหมายถึงการ

ปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมต่างๆให้ถูกต้อง (Doing things right) เพื่อให้สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร (Manager) โดยทั่วไป

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ช่วยลดต้นทุนด้านต่างๆเช่น วัสดุดิบ ค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้น

2.4.2 ประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรด้วยระบบ ERP มีตัวชี้วัดเป็นผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดประโยชน์ที่ได้รับจากระบบ ERP ได้แก่

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ไพบุลย์ เกียรติโกมล (2545, หน้า 41)

1. ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) หมายถึง ข้อมูลหรือรายงานต้องมีความถูกต้อง ปราศจากความคลาดเคลื่อนโดยที่ความถูกต้องจะช่วยส่งเสริมให้ระบบเกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น แต่ถ้าข้อมูลถูกป้อนเข้าไปในระบบเกิดความผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่องอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดหรือไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากระบบ ERP เป็นระบบบูรณาการ (Integrated) เชื่อมโยงภายในแต่ละระบบงานอย่างสมบูรณ์เป็นการนำเข้าข้อมูลเข้าเพียงครั้งเดียว (Single Entry) และระบบจะบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องให้อัตโนมัติ การปรับปรุงข้อมูลเป็นแบบทันทีทันใด ทำให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง
2. การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing) หมายถึง ระบบ ERP ที่มีประสิทธิภาพช่วยลด เวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลงเนื่องจากระบบ ERP สามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้สามารถลดจำนวนคนและระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลงโดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิม
3. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness) หมายถึง ข้อมูลต้องทันต่อเหตุการณ์และไม่ล้ำสมัยความล้ำสมัยของข้อมูลทำให้ระบบERPที่ได้มีประโยชน์ต่อผู้ใช้น้อยลง หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการใช้งานเลย แต่ความทันต่อเวลาจะมีความสำคัญต่อผู้ใช้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจหรือปัญหาขององค์กร
4. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การใช้ระบบ ERP มุ่งใช้เพื่อต่อองค์กร ขณะเดียวกันหากเกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปราย หรือซักถามข้อสงสัยกับผู้ร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และผลที่เกิดหรืออีกนัยหนึ่งผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมและค่านิยมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะการเชื่อถือเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสามารถร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากผู้ปฏิบัติงาน

เป็นพื้นฐานมาประกอบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546, หน้า 14)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กร คือการบริหารคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระบบงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันโดยการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรองค์กรน้อยที่สุด คุ่มค่า โดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษา 2) ความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาประชากร คือ สถาบันอุดมศึกษาจำนวน 64 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ชั้นที่ 1 การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 60 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์ แห่งละ 20 คน รวม 1,200 คน ชั้นที่ 2 การศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 56 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์ แห่งละ 20 คน รวม 1,120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร (factor analysis) วิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบคือ การกำหนดทิศทางขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มาตรฐานการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล วิสัยทัศน์การบริหารจัดการ สายสนับสนุนทางการจัดการ และการบริหารจัดการองค์กร

2. ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง
3. ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาเปรียบเทียบอัตราการขาดงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับอัตราการขาดงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัดจำนวน 178 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9102 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9548 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พนักงานที่มีเพศ อายุ และภูมิลำเนาต่างกันมีอัตราการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีอัตราการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน

รชนีกร รัตนวิวัฒนกุล (2552) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เจ็ดประการดังนี้ (1.)

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 (2.) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 (3.) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี (5) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีทุนจดทะเบียนระยะเวลาในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานแตกต่างกัน (6) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีทุนจดทะเบียนระยะเวลาในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานแตกต่างกัน (7) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีทุนจดทะเบียนระยะเวลาในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานแตกต่างกันกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือผู้จัดทำบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 ประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร มุกดาหาร ศรีสะเกษ ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์และอำนาจเจริญจำนวน 55 สหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงระดับการศึกษาปริญญาตรีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปีมีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีหรือเกี่ยวข้องกับงานบัญชีต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาทและสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 30 คนจำนวนทุนต่ำกว่า 5 ล้านบาท ระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่าง 3-6 ปีจ่ายเงินปันผลต่อหุ้นอยู่ระหว่าง 5-7 บาทต่อหุ้น
2. นักบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่มด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลและด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ
3. ประสิทธิภาพของข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านประกอบด้วยด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้านความเชื่อถือได้และด้านความทันเวลารวมถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. นักบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีทุนจดทะเบียนระยะเวลาในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานแตกต่างกันให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประสิทธิภาพของข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีสำหรับสิ่งแวดล้อมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้และวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่มด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลรวมถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลา

ธนาสีทิพย์ เพิ่มเพียร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน 2) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส รายได้ และระดับการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงาน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอาชีพ สถานภาพสมรส รายได้ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความรู้และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(EnterpriseResourcePlanning : ERP)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานงบประมาณ จากคณะครู ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนคณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ ผู้ปฏิบัติงานกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าความสัมพันธ์ Pearson correlation โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP)ของผู้ปฏิบัติสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครพบว่าความรู้ในภาพรวมส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความรู้ในระบบและกระบวนการทำงานของระบบส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับสูง และความรู้ในการนำระบบไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นด้วยในการนำระบบมาใช้
3. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุงาน มี ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ด้านความรู้ในระบบ และกระบวนการทำงานของระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ภาระงานที่รับผิดชอบ และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ด้านความรู้ในระบบและกระบวนการทำงานของระบบไม่แตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ด้านความรู้ในการนำระบบไปใช้เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ภาระงานที่รับผิดชอบ อายุงาน และ คณะ/หน่วยงานที่สังกัด มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ด้านความรู้ ในการนำระบบไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ รายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ภาระงานที่รับผิดชอบ อายุงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ไม่แตกต่างกัน

5. ความรู้ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP)

บรรณา ตั้งวราลักษณ์ (2553) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบงาน ERP จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวนพนักงานในสังกัด และระบบที่ใช้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคคลที่ใช้ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 210 คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 9.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลลัพธ์ ด้านต้นทุน และด้านกระบวนการ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น หน่วยงานที่มีจำนวนพนักงาน และระบบที่ใช้งาน (ERP) แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบ ERP ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคคลกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานในระบบ ERP และบางระบบงานมีวิธีการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทราบกระบวนการทำงานในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ควรจัดอบรมสัมมนา เพื่อสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การแบบรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์การระหว่างองค์การที่มีประสิทธิผลสูง ปานกลาง และต่ำ ด้วยวิธีสืบค้นหาสาเหตุหรือตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพองค์การโดยจำแนกรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง ปานกลาง และค่าผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นหลัก ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงวัฒนธรรมองค์การที่รัฐวิสาหกิจนั้นมียู่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลที่ผู้วิจัยกำหนดไว้จากการทบทวนวรรณกรรมหรือไม่ ได้แก่ 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการสอบถามพนักงานในรัฐวิสาหกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 849 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาค่านิยมและพฤติกรรมการ

ทำงานในแต่ละรัฐวิสาหกิจว่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ด้วยสถิติสำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์การเชิงประสิทธิผลมากกว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีประสิทธิผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผล มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือ ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าสามารถทำให้องค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมอื่นๆ ที่สนับสนุน สอดคล้องกับวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ ผู้บริหารควรสร้างและพัฒนาองค์การโดยกำหนดไว้ในกลยุทธ์ขององค์การ สื่อสารอย่างทั่วถึง แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง (Role Model) แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างและวัฒนธรรมองค์การ และนำวัฒนธรรมองค์การไปปฏิบัติในงานประจำ รวมทั้งใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิภาพ

สุญาณี พิมพ์ตะคุ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP: กรณีศึกษาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ของศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ของศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการวัดผลการดำเนินงานของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP กับประสิทธิภาพการการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Propulsive Sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 112 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-test Independent, F-test ANOVA การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ เปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD (Least Significant Difference) และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ ERP มีผล ทางบวกต่อการดำเนินงานของศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสาน จังหวัดนครราชสีมา ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจึงควรนำข้อสารสนเทศที่ได้จากการศึกษานี้ไปใช้ในการ พัฒนาระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูปและกำหนดทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

นวรรตน์ การเกษ (2554) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) กับ ประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ นคร รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านบัญชีก่อนและหลังจากรับระบบ ERP มาใช้ใน ระบบงานบัญชี ของมหาวิทยาลัย ฯ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรและผู้บริหารที่ เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัย ฯ จำนวน 113 คน และ บุคลากรฝ่ายบัญชี กองคลัง มหาวิทยาลัย ฯ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการ สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test InDependent ค่า t-test Dependent ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ วิธีของเซฟเฟ (Sheffe's Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพและประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากร องค์กร (ERP) โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานด้านบัญชีก่อนนำ ระบบ ERP มาใช้ในระบบงานบัญชี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่การปฏิบัติงาน ด้านบัญชีหลังจากรับระบบ ERP มาใช้ในระบบงานบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบันทึกบัญชี ส่วนระดับปานกลาง คือ ด้านการควบคุมภายใน และด้านการรายงานทางการเงิน

2.5.2 งานวิจัยจากต่างประเทศ

Clemons, Susan Yuonne (2005) ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อองค์กร : การศึกษาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ที่มีอิทธิพลต่อการจัดวางระบบงานและวัฒนธรรมองค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความเชื่อมโยง (Linkage) ระหว่างโครงสร้างของการจัดวางระบบงาน (Job Design) กับโครงสร้างของระบบข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน (Information System) ก่อนและหลังการนำระบบ ERP มาใช้ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน ผลการศึกษา พบว่า ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่นำมาใช้ มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการจัดวางระบบงานและวัฒนธรรมองค์กร คุณสมบัติของระบบ ERP มีความสัมพันธ์กับแต่ละโครงสร้างของการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ก่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและเชื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

Ramaraj Palanisamy (2007-2008) ศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความรู้ในระบบ (ERP) การดำเนินการศึกษาเชิงประจักษ์ ผลการศึกษา พบว่า ระบบ ERP เป็นเครื่องมือที่ดีที่จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการนำมาใช้แต่ละรูปแบบสำหรับการดำเนินงานทางธุรกิจ การนำระบบ ERP มาใช้แทน แต่เป็นความท้าทายขององค์กรอันยิ่งใหญ่เพราะมันเป็นเรื่องที่ซับซ้อน การบริหารองค์ความรู้ ให้หลักการวัดการความรู้ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำระบบ ERP มาใช้โดยกำหนดกระบวนการความรู้ แบ่งเป็น 4 กระบวนการ (1)สร้างสรรค์ (2)การเก็บรักษา (3)การนำเข้าระบบ (4)การรหัสผ่าน การศึกษาเชิงพรรณนา ให้ข้อสังเกตว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลัก ของการจัดการความรู้ งานวิจัยนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรการสร้างการจัดการความรู้ การจัดเก็บข้อมูล ระบบ โอนย้ายข้อมูลในระบบ ERP มาใช้การจับเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามได้ทำขึ้นและเก็บข้อมูลโดยใช้ซอฟต์แวร์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการโครงการ ERP, ทีมงานของโครงการ,ผู้เชี่ยวชาญด้าน IT, CIO, ผู้ใช้, ผู้บริหารระดับสูง, ลูกค้าและที่ปรึกษาของบริษัทซึ่งเป็นผู้นำระบบ ERP มาใช้

Yingjie (2005) ได้ศึกษาการใช้ระบบ ERP ในฟินแลนด์ สรุปได้ว่า แม้ว่าการนำระบบ ERP มาใช้ในองค์กรจะช่วยให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติก็มีอุปสรรคมากมายในการที่จะกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

กรณีนี้ ทำให้มีนักวิจัยหลายท่านสนใจที่จะศึกษาถึงวิธีการหรือปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยให้การนำระบบ ERP มาใช้นั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเป้าหมายของงานวิจัยนี้ คือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจบริษัทต่างๆ ในประเทศฟินแลนด์ มาประมวลผลทางสถิติหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้ทำการศึกษาและนำ CSFs ของระบบ ERP จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ สนับสนุนจากผู้บริหาร ระดับสูง การบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพ การบูรณาการกระบวนการทางธุรกิจ ความเข้ากันได้ ของระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์, การให้ความรู้และการฝึกอบรม และความเกี่ยวข้องกับผู้ใช้มาใช้ ในการสำรวจการนำระบบ ERP ขององค์กรในประเทศฟินแลนด์ ผลสรุปว่า ปัจจัย CSFs ในด้านการ สนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและความเข้ากันได้ของระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เป็นปัจจัย สำคัญที่สุดในการนำระบบ ERP มาใช้ในบริษัท ในประเทศฟินแลนด์อย่างมีประสิทธิภาพ

Eddie Meterjean (2011) เรื่องบทบาทของที่ปรึกษาในการดำเนินการขององค์กร ระบบการวางแผนทรัพยากร ผลการศึกษา พบว่างานวิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรส่วนใหญ่ ใช้ที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือกับการใช้งาน ERP แต่น้อยถ้ามีการวิจัยได้รับการดำเนินการในการ กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการปรึกษา ERP มีการรับรู้ที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุดและมีความจำเป็นมากที่สุด โดยใช้วิธีการสำรวจตรวจสอบงานวิจัยนี้สองประเด็น ก่อนการศึกษานี้ ตรวจสอบว่าที่ปรึกษาจะรับรู้จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในงานที่พวกเขาดำเนินการและจำเป็น เพิ่มเติมภายในขั้นตอนต่าง ๆ ของการใช้งาน ERP ประการที่สองศึกษานี้ตรวจสอบลักษณะที่ถูกรับรองโดยที่ปรึกษา ERP นำไปสู่ประสิทธิภาพของพวกเขา ส่งผลให้ยังแสดงแม้ว่าจะไม่แน่ชัดว่า ทักษะทางด้านเทคนิคและความรู้ร่วมมากขึ้นในประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษา ERP กว่า ลักษณะอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จาก คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ผู้ปฏิบัติงานกองคลังสำนักงานอธิการบดี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่มาของข้อมูลได้มาจากทุกคณะ และ www.mutp.ac.th

1. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนด้านงานการเงิน	จำนวน	68 คน
2. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนด้านงานบัญชี	จำนวน	34 คน
3. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนด้านงานพัสดุ	จำนวน	36 คน
4. ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร	จำนวน	33 คน
รวมประชากรที่ศึกษา	จำนวน	171 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จสำหรับเปรียบเทียบประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ซึ่งตามตารางกำหนดไว้ว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 170 คน จะต้องเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยผู้วิจัยพยายามเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรจำนวน 171 คน โดยจำแนกเป็น

ตาราง 3.1 รายละเอียดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามสัดส่วนของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คณะ/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างแยกตามตำแหน่ง/ภาระงาน (คน)					รวม
	การเงิน	งบประมาณ (บัญชี)	บัญชี	งานบริหารฯ	พัสดุ	
วิทยาเขตโชติเวช						
- คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	9	2	4	5	6	26
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ						
วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร /วิทยา เขตชุมพรอุดมศักดิ์						
- คณะบริหารธุรกิจ	14	3	6	7	9	39
- คณะศิลปศาสตร์						
- คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น						
วิทยาเขตพระนครเหนือ						
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	2	3	5	8	30
- คณะวิศวกรรมศาสตร์						
วิทยาเขตเทเวศร์						
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม/	12	1	2	5	6	26
- คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน						
กองคลัง/สำนักงานอธิการบดี	21	3	8	11	7	45
รวม	68	11	23	33	36	171

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด โดยครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะตัวเลือก จำนวน 7 ข้อ ซึ่งครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ความโปร่งใส (Transparency) การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing) ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale)

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงร่างแบบสอบถามตามประเด็นที่สำคัญของจุดประสงค์การวิจัยและขอบเขตของการวิจัย

3.3.2 นำผลของการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็นตอนโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความครบถ้วนความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) โดยแบบสอบถามวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.921 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.946

3.3.5 นำเสนอสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจากทั้งหมด 9 คนละ คนละ 1 ท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนกองคลังสำนักงานอธิการบดี 1 ท่านเพื่อเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ดำเนินการจัดแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบเอกสารและเตรียมแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานและคณะต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3.4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจให้ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม

3.5 การจัดการทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณานำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสรุปผลการดำเนินการวิจัยซึ่งกำหนด การให้คะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 99-100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของค่าตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ t-test สำหรับ เพศ และ F-test สำหรับอายุ รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน คณะ/หน่วยงานที่สังกัดและ เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กร (ERP) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlative Coefficient)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพบริหารทรัพยากรองค์การ (ERP) ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.6.2.1 ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประชากรศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันและเมื่อพบนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD

3.6.2.2 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรองค์การ(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlative Coefficient) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์การ(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการศึกษา ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Number)
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งผู้วิจัย ดำเนินการแจกแบบสอบถามตามจำนวนประชากร 171 ชุด เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีความสมบูรณ์ 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 166)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	7.2
หญิง	154	92.8
อายุ		
20-30 ปี	71	42.8
31-40 ปี	66	39.8
41-51 ปีขึ้นไป	29	17.5
สถานภาพสมรส		
โสด	108	65.1
สมรส	58	34.9
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.6
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	96.4
ตำแหน่งงาน		
งานการเงิน	68	41.0
งานบัญชี	34	20.5
งานพัสดุ	36	21.7
งานบริหาร	28	16.9
อายุการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี	83	50.0
มากกว่า 5 – 10 ปี	59	35.5
10 ปีขึ้นไป	24	14.5

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
วิทยาเขตโชติเวช	22	13.3
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	9	5.4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	13	7.8
วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/ชุมพรอุดมศักดิ์	41	24.7
คณะบริหารธุรกิจ	13	7.8
คณะศิลปศาสตร์	11	6.6
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	17	10.2
วิทยาเขตพระนครเหนือ	40	24.1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	15.1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	9.6
วิทยาเขตเทเวศร์	63	38.0
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	9	5.4
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	13	7.8
สำนักงานอธิการบดี	40	34.1

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และอายุระหว่าง 41 - 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมาคือ จบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานการเงิน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานพัสดุ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 มีตำแหน่งงานบัญชี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และตำแหน่งงานบริหาร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ด้านอายุการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ อายุการทำงานมากกว่า 5 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีอายุการทำงาน 10 ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ด้านหน่วยงานที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่สังกัดวิทยาเขตเทเวศร์ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีหน่วยงานที่สังกัดคือ สำนักงานอธิการบดี จำนวน 40 คิดเป็นร้อยละ 34.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 7.8 และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 5.4 รองลงมาคือ วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีหน่วยงานที่สังกัด คือ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 วิทยาเขตพระนครเหนือ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีหน่วยงานที่สังกัด คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และวิทยาเขตโชติเวช จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีหน่วยงานที่สังกัด คือ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาคำรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวแสดงไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้าน (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)	3.77	0.481	มาก
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture)	3.68	0.466	มาก
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture)	3.67	0.533	มาก
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)	3.73	0.468	มาก
รวม	3.71	0.414	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.414) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่มอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.77, S.D. = 0.481) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.468) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.68, S.D. = 0.466) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.533) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.86	0.549	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญการปฏิบัติเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.81	0.578	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.78	0.607	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นภายในองค์กร	3.64	0.634	มาก
5. องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	3.75	0.655	มาก
รวม	3.77	0.481	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.481) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.549) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญการปฏิบัติเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.578) องค์กรให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.607) องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.655) และ องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.634) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น	3.69	0.589	มาก
2. องค์กรมีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร	3.63	0.616	มาก
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.72	0.657	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการขยายตัวขององค์กร	3.63	0.597	มาก
5. องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.70	0.681	มาก
รวม	3.68	0.466	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.466) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.657) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.681) องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.589) องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการขยายตัวขององค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.597) และองค์กรมีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.616) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	3.63	0.626	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.678	มาก
3. องค์กรมุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	3.66	0.684	มาก
4. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน	3.70	0.663	มาก
5. องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตในการปฏิบัติงาน	3.61	0.659	มาก
รวม	3.67	0.533	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.678) รองลงมาคือ องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.663) องค์กรมุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.684) องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.626) และองค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.659) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร	3.80	0.625	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบ เดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกัน	3.69	0.621	มาก
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.72	0.611	มาก
4. องค์กรส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้	3.73	0.605	มาก
5. องค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุม ดูแล กิจกรรม ต่างๆขององค์กร	3.69	0.620	มาก
รวม	3.73	0.468	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเป็นลำดับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.468) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.625) รองลงมาคือ องค์กรส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.605) องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.611) องค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุม ดูแล กิจกรรมต่างๆขององค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.620) และองค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบ เดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกันอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.621) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

ผลการศึกษาประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรทั้ง 4 ด้านของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ซึ่งผลการศึกษาแต่ละด้านแสดงไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและราย
ด้าน (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	3.51	0.507	มาก
2. ด้านความโปร่งใส	3.47	0.557	ปานกลาง
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	3.36	0.602	ปานกลาง
4. ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	3.43	0.534	ปานกลาง
รวม	3.45	0.483	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพ
ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.483) เมื่อ
จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความถูกต้องแม่นยำ
อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.507) รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.557) ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปาน
กลาง (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.534) และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36,
S.D. = 0.602) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความถูกต้อง
แม่นยำ (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ด้านความถูกต้องแม่นยำ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. ข้อมูลที่ได้จากระบบช่วยลดความซับซ้อนในการจัดเก็บ ข้อมูล	3.49	0.600	ปานกลาง
2. สามารถนำข้อมูลหรือรายงานที่ได้จากระบบ ไปใช้งานได้ ตรงตามเป้าหมาย	3.58	0.698	มาก
3. ระบบ ERP เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลและการ จัดเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องเชื่อถือได้	3.49	0.649	ปานกลาง
4. ข้อมูลในระบบ ERP มีความถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้ มากกว่าการบันทึกด้วยระบบเดิม	3.50	0.676	ปานกลาง
5. ระบบ ERP ช่วยให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องและลด ข้อผิดพลาดของขั้นตอนการบันทึกข้อมูล	3.50	0.685	ปานกลาง
รวม	3.51	0.507	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพ
ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความถูกต้องแม่นยำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.51,
S.D. = 0.507) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สามารถนำข้อมูลหรือรายงานที่ได้จากระบบ ไปใช้งาน
ได้ตรงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.698) รองลงมาคือ ข้อมูลในระบบ ERP
มีความถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้มากกว่าการบันทึกด้วยระบบเดิมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
3.50, S.D. = 0.676) ระบบ ERP ช่วยให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องและลดข้อผิดพลาดของ
ขั้นตอนการบันทึกข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.685) ข้อมูลที่ได้จากระบบช่วย
ลดความซับซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.600) และระบบ
ERP เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องเชื่อถือได้ (\bar{X} = 3.49, S.D.
= 0.694) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความโปร่งใส
(n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ด้านความโปร่งใส)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. ระบบ ERP สามารถตรวจสอบและสามารถออกรายงาน ข้อสรุปได้	3.53	0.685	มาก
2. การปรับปรุงข้อมูลในระบบ ERP สามารถทำได้ทันทีทันใด	3.44	0.717	ปานกลาง
3. มีความเหมาะสมในการเข้าสู่ระบบ ERP โดยแยกตาม กลุ่มผู้ใช้งานและรหัสผ่าน	3.49	0.703	ปานกลาง
4. ระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างไม่ซับซ้อน	3.42	0.706	ปานกลาง
5. รูปแบบการใช้งานของระบบ ต้องมีความชัดเจน ง่ายต่อ การใช้งาน	3.49	0.658	ปานกลาง
รวม	3.47	0.557	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพ
ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.47,
S.D. = 0.557) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระบบ ERP สามารถตรวจสอบและสามารถออกรายงาน
ข้อสรุปได้อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.685) รองลงมาคือ รูปแบบการใช้งานของระบบ ต้อง
มีความชัดเจน ง่ายต่อการใช้งาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.658) มีความ
เหมาะสมในการเข้าสู่ระบบ ERP โดยแยกตามกลุ่มผู้ใช้งานและรหัสผ่านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
3.49, S.D. = 0.707) การปรับปรุงข้อมูลในระบบ ERP สามารถทำได้ทันทีทันใดอยู่ในระดับปาน
กลาง (\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.717) และระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างไม่ซับซ้อนอยู่ในระดับ
ปานกลาง (\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.706) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการประหยัด
ค่าใช้จ่าย (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรสามารถลดต้นทุนปริมาณการใช้กระดาษในการ ปฏิบัติงาน	3.37	0.716	ปานกลาง
2. ประหยัดเวลาลดขั้นตอนการทำงานทำให้ลดจำนวน บุคลากรหรือชะลอการเพิ่มของจำนวนบุคลากรได้	3.39	0.712	ปานกลาง
3. ระบบ ERP ช่วยในการคำนวณต้นทุนงานประหยัดเวลา ในการทำงาน	3.31	0.729	ปานกลาง
4. ระบบ ERP ช่วยลดปริมาณการปฏิบัติงานล่วงเวลา ราชการของบุคลากรได้	3.37	0.709	ปานกลาง
5. ระบบ ERP ช่วยให้ลดเวลาในการประสานงานระหว่าง หน่วยงาน เนื่องจากสามารถติดตามตรวจสอบ ความ คืบหน้า สถานะข้อมูลส่วนที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลาด้วย ตนเอง	3.36	0.705	ปานกลาง
รวม	3.36	0.602	ปานกลาง

จากตาราง 4.10 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.602) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ประหยัดเวลาลดขั้นตอนการทำงานทำให้ลดจำนวนบุคลากรหรือชะลอการเพิ่มของจำนวนบุคลากรได้อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.712) รองลงมาคือ ระบบ ERP ช่วยลดปริมาณการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการของบุคลากรได้อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.709) องค์กรสามารถลดต้นทุนปริมาณการใช้กระดาษในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.716) ระบบ ERP ช่วยให้ลดเวลาในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสามารถติดตามตรวจสอบ ความคืบหน้า สถานะข้อมูลส่วนที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลาด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.705) และระบบ ERP ช่วยในการคำนวณต้นทุนงานประหยัดเวลาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.729) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรวดเร็วเป็น
ปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน
1. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้	3.45	0.647	ปานกลาง
2. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรมีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.608	ปานกลาง
3. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรสามารถนำข้อมูล ทางบัญชีประมวลผลเป็นรายงานทางการเงิน ประเมินผล เหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้	3.44	0.656	ปานกลาง
4. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลที่ มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องของ การคาดคะเนที่ผ่านมา	3.43	0.617	ปานกลาง
5. ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน การใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	0.625	ปานกลาง
รวม	3.44	0.534	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพ
ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.534) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีระบบบริหาร
ทรัพยากรองค์กรมีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.608) องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
3.45, S.D. = 0.647) องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรสามารถนำข้อมูลทางบัญชีประมวลผล
เป็นรายงานทางการเงิน ประเมินผลเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.656) องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์

ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.617) และระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.625) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ คณะ/หน่วยงานที่สังกัดกับตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กรโดยการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. วัฒนธรรมกลุ่ม	ชาย	12	3.75	0.284	0.139	.053*
	หญิง	154	3.78	0.494		
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา	ชาย	12	3.70	0.336	-0.185	.101
	หญิง	154	3.67	0.475		
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ชาย	12	3.58	0.335	0.583	.089
	หญิง	154	3.68	0.545		
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	ชาย	12	3.83	0.267	-0.821	.056
	หญิง	154	3.72	0.479		
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม	ชาย	12	3.72	0.527	-0.056	.143
	หญิง	154	3.71	0.412		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -0.056, P = .143$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวัฒนธรรมกลุ่มมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.139, P = .053$) โดยเพศหญิง ($\bar{X} = 3.78$) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้สูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 3.75$)

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ (n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.088	2	1.044	6.484	.002*
ภายในกลุ่ม	26.240	163	0.161		
รวม	28.328	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.484, P = .002$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันออกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 4.15 ดังนี้

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. วัฒนธรรมกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2.801	2	1.400	4.441	.002*
	ภายในกลุ่ม	35.436	163	.217		
	รวม	38.237	165			
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2.623	2	1.311	6.427	.002*
	ภายในกลุ่ม	33.261	163	0.204		
	รวม	35.884	165			
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	2.900	2	1.450	5.375	.005*
	ภายในกลุ่ม	43.699	163	0.270		
	รวม	46.869	165			
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	1.591	2	0.795	3.757	.025*
	ภายในกลุ่ม	34.513	163	0.212		
	รวม	36.103	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ($F = 6.441, P = .002$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ($F = 6.427, P = .002$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ($F = 5.375, P = .005$) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ($F = 3.757, P = .025$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบความแตกต่างตามตาราง 4.15 ดังนี้

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ (n = 166)

วัฒนธรรม	อายุ	\bar{x}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-51ปีขึ้นไป
วัฒนธรรมกลุ่ม	20-30 ปี	3.78	-	.108	.019*
	31-40 ปี	3.65	-	-	.000*
	41-51 ปีขึ้นไป	4.02	-	-	-
วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	20-30 ปี	3.78	-	.001*	.937
	31-40 ปี	3.52	-	-	.014*
	41-51 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-
ตาราง วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	20-30 ปี	3.80	-	.001*	.312
	31-40 ปี	3.51	-	-	.133
	41-51 ปีขึ้นไป	3.69	-	-	-
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีลำดับ	20-30 ปี	3.80	-	.011*	.934
	31-40 ปี	3.60	-	-	.060
	41-51 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-
วัฒนธรรมองค์กรภาพรวม	20-30 ปี	3.79	-	.002*	.754
	31-40 ปี	3.57	-	-	.006*
	41-51 ปีขึ้นไป	3.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.82) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.57) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.79) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้สรุปได้ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป

(\bar{X} = 4.02) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{X} = 3.78) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 4.02) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.65)

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา พบว่า พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.77) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.52) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{X} = 3.78) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.52)

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.80) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.51)

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีลำดับ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.80) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.60) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มี อายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{X} = 3.80) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{X} = 3.60)



สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. วัฒนธรรมกลุ่ม	โสด	108	3.75	0.479	-0.788	.815
	สมรส	57	3.81	0.492		
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	โสด	108	3.69	0.496	0.497	.203
	สมรส	57	3.65	0.404		
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	โสด	108	3.69	0.515	0.799	.635
	สมรส	57	3.64	0.570		
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	โสด	108	3.74	0.485	0.297	.228
	สมรส	57	3.71	0.441		
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	โสด	108	3.72	0.427	0.199	.601
	สมรส	57	3.70	0.395		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -0.199$, $P = .601$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล เป็นลำดับ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. วัฒนธรรมกลุ่ม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.90	.562	0.680	.498
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	3.76	.479		
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.80	.632	0.663	.508
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	3.67	.461		
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.73	.826	0.194	.642
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	3.67	.523		
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.10	.701	0.010	.046*
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	3.71	.454		
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.88	.644	0.678	.527
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	160	3.70	.405		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -0.678$, $P = .527$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.010$, $P = .046$) ส่วนด้านวัฒนธรรมกลุ่ม วัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ($n = 166$)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.044	3	0.015	0.084	.969
ภายในกลุ่ม	28.284	162	0.175		
รวม	28.328	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.084$, $P = .969$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีรายด้านต่างกันออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.20 ดังนี้

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. วัฒนธรรมกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.355	3	0.118	0.507	.678
	ภายในกลุ่ม	37.882	162	0.234		
	รวม	38.237	165			
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	0.129	3	0.043	0.195	.900
	ภายในกลุ่ม	35.755	162	0.221		
	รวม	35.884	165			
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	0.075	3	0.025	0.087	.967
	ภายในกลุ่ม	46.794	162	0.289		
	รวม	46.869	165			
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.021	3	0.007	0.031	.993
	ภายในกลุ่ม	36.083	162	0.223		
	รวม	109.869	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ($F = 0.507$, $P = .678$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ($F = 0.195$, $P = .900$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ($F = 0.087$, $P = .967$) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ($F = 0.031$, $P = .993$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามอายุการทำงาน (n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.085	2	0.042	0.244	.784
ภายในกลุ่ม	28.243	163	0.173		
รวม	28.328	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.244$, $P = .784$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ออกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 4.21 ดังนี้

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามอายุการทำงาน (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.934	2	0.467	2.040	.133
	ภายในกลุ่ม	37.303	163	0.229		
	รวม	38.237	165			
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	0.015	2	0.007	0.033	.967
	ภายในกลุ่ม	35.869	163	0.220		
	รวม	35.884	165			
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	0.584	2	0.024	0.083	.920
	ภายในกลุ่ม	97.572	163	0.287		
	รวม	99.156	165			
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.754	2	0.117	0.531	.589
	ภายในกลุ่ม	109.116	163	0.220		
	รวม	109.869	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้านจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (F = 2.040, P = .133) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (F = 0.033, P = .967) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (F = 0.083, P = .920) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (F = 0.531, P = .589) ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด (n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.752	3	0.251	1.473	.224
ภายในกลุ่ม	27.575	162	0.170		
รวม	28.328	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 1.473, P = .224) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.23 ดังนี้

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนังคหลวงพระนครจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.334	3	0.445	1.953	.123
	ภายในกลุ่ม	36.903	162	0.228		
	รวม	38.237	165			
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้น การพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.556	3	0.519	2.448	.066
	ภายในกลุ่ม	34.327	162	0.212		
	รวม	35.884	165			
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้น ความมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	1.081	3	0.360	1.275	.285
	ภายในกลุ่ม	45.788	162	0.283		
	รวม	46.869	165			
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้น ความเป็นลำดับ	ระหว่างกลุ่ม	0.593	3	0.198	0.902	.442
	ภายในกลุ่ม	35.510	162	0.219		
	รวม	36.103	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนังคหลวงพระนคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนังคหลวงพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ($F = 1.953, P = .123$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ($F = 2.448, P = .066$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ($F = 1.275, P = .285$) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ($F = 0.902, P = .442$) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามเพศ (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ชาย	12	3.58	0.515	-0.505	.629
	หญิง	154	3.51	0.395		
2. ด้านความโปร่งใส	ชาย	12	3.58	0.514	-0.716	.538
	หญิง	154	3.46	0.560		
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	ชาย	12	3.46	0.629	-0.635	.586
	หญิง	154	3.35	0.601		
4. ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบัน และทันต่อการตัดสินใจ	ชาย	12	3.40	0.505	0.259	.508
	หญิง	154	3.44	0.538		
ประสิทธิภาพของระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กรในภาพรวม	ชาย	12	3.51	0.391	-0.465	.329
	หญิง	154	3.44	0.490		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($t = -0.465$, $P = .329$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกัน
จะมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ (n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.517	2	1.258	5.705	.004*
ภายในกลุ่ม	35.955	163	0.221		
รวม	38.472	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรใน
ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.705$, $P = .004$) ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันออกเป็นรายด้าน ปรากฏผล
ตามตาราง 4.26 ดังนี้

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบ บริหารทรัพยากรองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความถูกต้อง แม่นยำ	ระหว่างกลุ่ม	2.663	2	1.332	5.469	.005*
	ภายในกลุ่ม	39.692	163	0.244		
	รวม	42.356	165			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.502	2	1.251	4.194	.017*
	ภายในกลุ่ม	48.630	163	0.298		
	รวม	51.133	165			
3. ด้านการประหยัด ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.103	2	1.552	4.463	.013*
	ภายในกลุ่ม	56.674	163	0.348		
	รวม	59.778	165			
4. ความรวดเร็วเป็น ปัจจุบันและทันต่อการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.924	2	0.962	3.471	.033*
	ภายในกลุ่ม	45.189	163	0.277		
	รวม	47.113	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความถูกต้องแม่นยำ ($F = 5.469$, $P = 0.005$) ด้านความโปร่งใส ($F = 4.194$, $P = 0.017$) ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ($F = 4.463$, $P = 0.013$) ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ ($F = 3.471$, $P = 0.033$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุต่างกันในด้านที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบความแตกต่างตามตาราง 4.27 ดังนี้

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม และรายด้านเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	อายุ	\bar{x}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-51ปีขึ้นไป
1. ด้านความถูกต้อง แม่นยำ	20-30 ปี	3.62	-	.002*	.654
	31-40 ปี	3.35	-	-	.045*
	41-51 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-
2. ด้านความโปร่งใส	20-30 ปี	3.57	-	.007*	.940
	31-40 ปี	3.32	-	-	.046*
	41-51 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-
3. ด้านการประหยัด ค่าใช้จ่าย	20-30 ปี	3.49	-	.004*	.646
	31-40 ปี	3.19	-	-	.077
	41-51 ปีขึ้นไป	3.43	-	-	-
4. ความรวดเร็วเป็น ปัจจุบันและทันต่อการ ตัดสินใจ	20-30 ปี	3.52	-	.017*	.951
	31-40 ปี	3.30	-	-	.057
	41-51 ปีขึ้นไป	3.53	-	-	-
ประสิทธิภาพของระบบ บริหารทรัพยากรองค์กร ภาพรวม	20-30 ปี	3.55	-	.003*	.790
	31-40 ปี	3.29	-	-	.029*
	41-51 ปีขึ้นไป	3.52	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.55) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.29) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.52) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้สรุปได้ดังนี้

ด้านความถูกต้องแม่นยำ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.62) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.35) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.57) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.35)

ด้านความโปร่งใส พบว่า พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.57) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.32)

ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.49) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.19)

ด้านความเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (\bar{x} = 3.52) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.30) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุระหว่าง 41-51 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.53) มีประสิทธิภาพดีกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี (\bar{x} = 3.30)



สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพต่างกันจะมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ (n = 166)

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	โสด	108	3.51	0.522	0.008	.993
	สมรส	57	3.51	0.486		
2. ด้านความโปร่งใส	โสด	108	3.47	0.572	0.081	.936
	สมรส	57	3.46	0.536		
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	โสด	108	3.38	0.670	0.574	.567
	สมรส	57	3.32	0.455		
4. ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบัน และทันต่อการตัดสินใจ	โสด	108	3.44	0.567	0.226	.821
	สมรส	57	3.42	0.475		
ประสิทธิภาพของระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กรภาพรวม	โสด	108	3.45	0.517	0.267	.790
	สมรส	57	3.43	0.419		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.28 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($t = 0.267$, $P = .790$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 166)

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	โสด	6	3.63	.662	0.596	.552
	สมรส	160	3.51	.502		
2. ด้านความโปร่งใส	โสด	6	3.47	.588	-0.025	.980
	สมรส	160	3.47	.557		
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	โสด	6	3.50	.734	0.578	.564
	สมรส	160	3.36	.598		
4. ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบัน และทันต่อการตัดสินใจ	โสด	6	3.73	.722	1.380	.169
	สมรส	160	3.43	.525		
ประสิทธิภาพของระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กรภาพรวม	โสด	6	3.58	.636	0.710	.479
	สมรส	160	3.440\	.478		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.29 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.710$, $P = .479$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.118	3	0.039	0.166	.919
ภายในกลุ่ม	38.354	162	0.237		
รวม	38.472	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.30 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.166$, $P = .919$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีตำแหน่งงานต่างกันออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.31 ดังนี้

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ระหว่างกลุ่ม	0.023	3	0.008	0.029	.993
	ภายในกลุ่ม	42.333	162	0.261		
	รวม	42.356	165			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	0.392	.759
	ภายในกลุ่ม	50.764	162	0.313		
	รวม	51.133	165			
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.591	3	0.197	0.540	.656
	ภายในกลุ่ม	59.186	162	0.365		
	รวม	59.778	165			
4. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.355	3	0.118	0.410	.746
	ภายในกลุ่ม	46.758	162	0.289		
	รวม	47.113	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.31 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความถูกต้องแม่นยำ ($F = 0.029$, $P = .993$) ด้านความโปร่งใส ($F = 0.392$, $P = .759$) ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ($F = 0.540$, $P = .656$) และด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ ($F = 0.420$, $P = .746$) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุการทำงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวม
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุการทำงาน
(n = 166)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.240	2	0.120	0.513	.600
ภายในกลุ่ม	38.232	163	0.235		
รวม	38.472	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.32 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.513$, $P = .600$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีตำแหน่งงานต่างกันออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.33 ดังนี้

ตาราง 4.33 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามอายุการทำงาน (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ระหว่างกลุ่ม	0.085	2	0.042	0.164	.849
	ภายในกลุ่ม	42.271	163	0.137		
	รวม	42.356	165			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.061	2	0.530	1.726	.181
	ภายในกลุ่ม	50.072	163	0.307		
	รวม	51.133	165			
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	0.109	0.298	.743
	ภายในกลุ่ม	59.560	163	0.365		
	รวม	59.778	165			
4. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.126	2	0.063	0.218	.805
	ภายในกลุ่ม	46.988	163	0.288		
	รวม	47.113	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 4.33 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความถูกต้องแม่นยำ ($F = 0.164, P = .849$) ด้านความโปร่งใส ($F = 1.726, P = .181$) ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ($F = 0.298, P = .743$) และด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ ($F = 0.218, P = .805$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.34 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ($n = 166$)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.585	3	0.862	3.889	.010*
ภายในกลุ่ม	35.887	163	0.222		
รวม	38.472	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.34 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.889, P = .010$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีตำแหน่งงานต่างกันออกเป็นรายด้านปรากฏผลตามตาราง 4.35 ดังนี้

ตาราง 4.35 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ระหว่างกลุ่ม	1.558	3	0.519	2.063	.107
	ภายในกลุ่ม	40.797	162	0.252		
	รวม	42.356	165			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.261	3	1.087	3.679	.013*
	ภายในกลุ่ม	47.871	162	0.296		
	รวม	51.133	165			
3. ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.036	3	1.012	2.889	.037*
	ภายในกลุ่ม	563742	162	0.350		
	รวม	59.778	165			
4. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.316	3	1.105	4.089	.008*
	ภายในกลุ่ม	43.797	162	0.270		
	รวม	47.113	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.35 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ด้านความโปร่งใส ($F = 3.679$, $P = .013$) ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ($F = 2.889$, $P = .037$) และด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ ($F = 4.089$, $P = .008$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความถูกต้องแม่นยำ ($F = 2.063$, $P = .107$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันในภาพรวมและรายด้านที่พบความแตกต่างกันข้างต้นเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบความแตกต่างตามตาราง 4.26 ดังนี้

ตาราง 4.36 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวม และรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายคู่ จำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด (n = 166)

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร	ศูนย์การศึกษา/หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	วิทยาเขต			
			วิทยาเขตซีตติเวช	วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์	วิทยาเขตพระนครเหนือ	วิทยาเขตเทเวศร์
ด้านความโปร่งใส	วิทยาเขตซีตติเวช	3.49	-	.603	.319	.162
	วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์	3.57	-	-	.568	.017*
	วิทยาเขตพระนครเหนือ	3.64	-	-	-	.003*
	วิทยาเขตเทเวศร์	3.30	-	-	-	-
ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย	วิทยาเขตซีตติเวช	3.39	-	.386	.804	.287
	วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์	3.53	-	-	.463	.053
	วิทยาเขตพระนครเหนือ	3.43	-	-	-	.017*
	วิทยาเขตเทเวศร์	3.20	-	-	-	-
ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ	วิทยาเขตซีตติเวช	3.57	-	.927	.550	.017*
	วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์	3.59	-	-	.410	.033*
	วิทยาเขตพระนครเหนือ	3.49	-	-	-	.086
	วิทยาเขตเทเวศร์	3.26	-	-	-	-
ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรภาพรวม	วิทยาเขตซีตติเวช	3.76	-	.491	.740	.086
	วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์	3.78	-	-	.672	.003*
	วิทยาเขตพระนครเหนือ	3.75	-	-	-	.012*
	วิทยาเขตเทเวศร์	3.63	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์ (\bar{X} = 3.78) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.63) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพระนครเหนือ (\bar{X} = 3.75) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้สรุปได้ดังนี้

ด้านความโปร่งใส พบว่า พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์ (\bar{X} = 3.57) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.30) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพระนครเหนือ (\bar{X} = 3.64) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.30)

ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพระนครเหนือ (\bar{X} = 3.43) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.20)

ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตโชติเวช (\bar{X} = 3.57) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.26) และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดวิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร/วิทยาเขตชุมพรอุดมศักดิ์ (\bar{X} = 3.59) มีประสิทธิภาพดีกว่าวิทยาเขตเทเวศร์ (\bar{X} = 3.26)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ กับตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

ตาราง 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (n = 166)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม	0.472	.000*	ปานกลาง
2. ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา	0.555	.000*	ปานกลาง
3. ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล	0.514	.000*	ปานกลาง
4. ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.599	.000*	ปานกลาง
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	0.628	.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.37 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในรายด้านกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวม พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ($r=0.472$) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา ($r=0.555$)

ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ($r=0.514$) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ($r=0.599$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1.1 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

5.1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

5.1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

5.1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกั้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

5.1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกั้มีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

5.1.2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.3 ระเบียบวิธีวิจัย

5.1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 171 คน ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จากคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ปฏิบัติงานกองคลังสำนักงานอธิการบดี และผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปสำหรับเปรียบเทียบประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ซึ่งตามตารางกำหนดไว้ว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 170 คน จะต้องเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยผู้วิจัยพยายามเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 171 คน ซึ่งแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.07

5.1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบคิดที่กำหนดขึ้น ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายเปิดโดยครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะตัวเลือกจำนวน 7 ข้อ ซึ่งครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP) ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ความโปร่งใส (Transparency) การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing) ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale)

5.1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจากทั้งหมด 9 คณะ คณะละ 1 ท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของคลังสำนักงานอธิการบดี 1 ท่านเพื่อเป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1.3.3.1 ดำเนินการจัดแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบเอกสารและเตรียมแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง

5.1.3.3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานและคณะต่างๆที่เกี่ยวข้อง

5.1.3.3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจให้ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม

5.1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งได้ดังนี้

5.1.3.4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรได้แก่เกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุการทำงานและคณะ/หน่วยงานที่สังกัด และหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.3.4.2 สถิติทดสอบสมมุติฐานได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านปัจจัยทางส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัันและเมื่อพบนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD 2) การวิเคราะห์ ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร

(ERP)ของผู้ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรองค์การ(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlative Coefficient) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์การ(ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.4 สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 ตำแหน่งงานการเงิน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 สังกัดวิทยาเขตเทเวศร์ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.414) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมกลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.481) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.468) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.466) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.533) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์การ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.483) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์การด้านความถูกต้องแม่นยำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.507) รองลงมาคือด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.557) ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.534) และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.602) ตามลำดับการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย 1.11. เทคโนโลยีราชชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน	
เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่าง	ปฏิเสธ
คณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน	
เพศแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
สถานภาพต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
คณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่เรียนทางด้านบริหารธุรกิจและมีคุณสมบัติในการทำงานด้านนี้ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ซึ่งในเพศชายจะนิยมเรียนด้านนี้น้อยกว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน และการเปลี่ยนแปลงจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็น 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่งผลให้โครงสร้างการบริหารเปลี่ยนไป รวมถึงการกระจายตัวของบุคลากรที่แยกไปยังมหาวิทยาลัยต่างๆ ทำให้ต้องมีการเพิ่มอัตราใหม่ๆ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงมีอายุไม่ค่อนมาก เมื่อมีสถานภาพพบว่ามีสถานภาพโสด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังอายุน้อย และสภาพปัจจุบันคนนิยมแต่งงานช้านั่นเอง เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากอัตราบรรจุพนักงานของมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบในการเปิดรับเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งสำหรับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานการเงิน ทั้งนี้เป็นไปตามโครงสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้มีสัดส่วนตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงส่งผลให้มีผู้ปฏิบัติงานการเงินมากที่สุด เมื่อพิจารณาในประเด็นอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ๆ เปิดรับตามอัตราที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับอายุของผู้ปฏิบัติงาน และสถานภาพ และเมื่อพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดวิทยาเขตเทเวศร์ ทั้งนี้เนื่องมาจากวิทยาเขตเทเวศร์เป็นเป็นศูนย์ปฏิบัติงานของหน่วยงานกลางทั้งหมด รวมถึงการจัดการศึกษาอีก 2 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ในขณะที่วิทยาลัยเขตอื่นๆ จะมีแค่ส่วนที่เป็นการจัดการศึกษาของคณะเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554) กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นแบบ ลักษณะการทำงานและการปฏิบัติงานงานเป็นแนวทางเดียวกันและกำหนดการแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เข้าถึงความสำคัญของวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ นคร ที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะมุ่งเน้นความเป็นลำดับขั้น มีลักษณะให้ ความสำคัญกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเน้นกระบวนการภายในองค์กรให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ภายในองค์กรและยึดถือมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร **พิภพชังเงิน (2547, หน้า 135)** อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเพณีปรัชญา ค่านิยมที่ถือปฏิบัติกันในองค์การสมาชิกองค์การส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนเป็นแนวทาง ปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารการแต่งกายการปฏิบัติตนสายการ บังคับบัญชาระเบียบวินัยในองค์การวัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ทุกคนที่เป็นสมาชิกองค์การต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ตามที่คนส่วนใหญ่ยอมรับนับถือ ปฏิบัติกันมาอย่างเรียบร้อยสงบสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล (2552)** ที่พบว่า นักบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ **สิริลักษณ์ ไตใหญ่ (2550)** ที่พบว่า พนักงานมีระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรด้านความถูกต้อง แม่นยำอยู่ในระดับมาก ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและ ทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบบริหารทรัพยากรองค์กรเป็นระบบบูรณาการเชื่อมโยงในแต่ระบบเข้ารวมกัน ซึ่งทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้นำระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เริ่มนำมาใช้ใน ปีพ.ศ. 2553 ปลายปี จนถึงปัจจุบันนั้น เป็นระยะเวลา 3 ปีกว่า ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ไม่ มากนักต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานบรรจุใหม่ จึงส่งผลให้ ประสิทธิภาพการใช้นางระบบยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นวรรตน์ การเกษ (2554)** ที่พบว่า ประสิทธิภาพและประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของอายุทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทางอายุทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมาก ต้องมาเริ่มเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งมีความยุ่งยากจึงทำให้เกิดการปฏิเสธที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และอาจจะมีสาเหตุมาจากความเคยชินในการปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้เทคโนโลยีด้วย จึงแสดงให้เห็นว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันจะมีวัฒนธรรมการใช้งานระบบบริหารทรัพยากรองค์กรต่างกันตามไปด้วย ดังที่ **พรทิพย์ วรกิจโภคาท (2529, หน้า 312-315)** กล่าวไว้ว่า การจะสอนที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้นการวิจัยโดยซี เมเปิล (C. Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีไรฟ์ (I.L Janis and D. Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานทุกคนที่ใช้งานระบบบริหารทรัพยากรองค์กร จะต้องใช้งานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2553)** ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิริลักษณ์ ไตใหญ่ (2550)** ที่พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกันของผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ที่เป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554)** อายุต่างกัน มีความรู้ในการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีการระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร จึงเห็นว่า ระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไม่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรษชา ตั้งวราลักษณ์ (2553)** ที่พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานของ พนักงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกวรรณแสงพรชัยเจริญ (2554)** ที่พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ภาระงานที่รับผิดชอบ อายุงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสังกัด ดังนั้น การจะบริหารงานหรือการนำระบบงานเข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องเกิดจากการยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และสร้างเป็นรูปแบบของความเชื่อค่านิยม ความคาดหวัง ซึ่งได้รับการพัฒนาภายในองค์กรและช่วยชี้นำ

พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่มีส่วนร่วมกันระหว่างสมาชิกซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งถ้าองค์กรไหนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กร คือการบริหารคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ในแต่ละระบบงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันโดยการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรองค์กรน้อยที่สุด คุ่มค่า โดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้น หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีนั่นเอง ซึ่ง **สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 258)** กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของความคิด ความคิดและสมมติฐานต่างๆ ที่มีส่วนร่วมกันของสมาชิกในองค์กร คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่างๆ ปทัสถาน ค่านิยมเด่น ปรัชญา กฎระเบียบ และความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชนิกรรัตนวิวัฒน์กุล(2552)** ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีสำหรับสิ่งแวดล้อมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **Clemons, Susan Yuonne (2005)** ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่นำมาใช้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการจัดวางระบบงานและวัฒนธรรมองค์กรคุณสมบัติของระบบ ERP มีความสัมพันธ์กับแต่ละโครงสร้างของการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับการวิจัยของ **นันทิยา น้อยจันทร์ (2550)** ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา

นอกจากนี้ สาเหตุที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจาก วัฒนธรรมเป็นการรับรู้ถ้าแต่ละบุคคลรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรโดยถือเกณฑ์สิ่งที่เขาเห็นหรือได้ยินภายในองค์กรแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่างกันในองค์กรก็ตามแต่จะมีแนวโน้มอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกันสิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของบุคลากรความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบท่อพฤติกรรมภายในองค์กรวัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิด

รูปแบบการทำงานขององค์กรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรเป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กรดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตนเองเป็นความคิดและการกระทำของบุคลากรในองค์กรที่ควรส่งเสริมโดยไม่ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าถูกคุกคามนั่นคือควรใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุมนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรด้านความถูกต้องแม่นยำอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง จะสังเกตได้ว่า ผลการประเมินระดับประสิทธิภาพการใช้งานของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังไม่ได้ใช้งานให้เต็มศักยภาพของระบบ จึงส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและใช้งานระบบโดยตรง ยังมองไม่เห็นถึงระดับประสิทธิภาพของระบบอย่างเต็มที่ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องที่อาจจะมีสาเหตุมาจากความไม่สมบูรณ์ของระบบ หรืออาจจะมีสาเหตุมาจากศักยภาพการทำงานของบุคลากรที่ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับ ได้รับรู้ตั้งแต่พื้นฐานของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ครอบคลุมถึงการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. มหาวิทยาลัยควรมีเจ้าหน้าที่โดยตรงที่มีความรู้ความสามารถด้านระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อคอยให้คำแนะนำ และเพิ่มพูนความรู้ ให้กับบุคลากรรวมทั้งดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงานเวลามีเหตุขัดข้องของระบบ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

3. ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่แสดงขั้นตอนการทำงานของแต่ละด้านให้ละเอียดวิธีการไม่ซับซ้อน เพื่อช่วยให้บุคลากรจะได้ทำงานได้ง่ายขึ้นและปฏิบัติงานลงตามระบบได้ถูกต้องครบถ้วน

4. ควรจัดให้มีการเรียนรู้งานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละระบบงานได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และสามารถช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อทดแทนกันได้ ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัญหา – อุปสรรค และแนวทางปฏิบัติแก้ไขในการปฏิบัติงานระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาผลกระทบของความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรด้วยระบบ ERP เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการบริหารงานเมื่อองค์กรมีการนำสารสนเทศต่างๆเข้ามาใช้ในองค์กร

5. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) เช่น ความรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจ การทำงานกันเป็นทีมและความผูกพัน เป็นต้น

บรรณานุกรม



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร(ERP)ของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเห็นของท่าน คำตอบของท่านเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาว จิราภรณ์ หมอญาติ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น หน้าคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

1.เพศ

หญิง ชาย

2.อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี

41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพ

โสด สมรส

หย่าร้าง

4.ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5.ตำแหน่งงาน

งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ

งานบริหาร งานด้านอื่นๆโปรดระบุ....

6.อายุการทำงาน

- น้อยกว่าหรือเทียบเท่า มากกว่า 5 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

7.หน่วยงานที่สังกัด

- สำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ
 คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์

ตอนที่ 2 วัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พระนคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก
 3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย
 1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture):					
1.1 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
1.2 องค์กรให้ความสำคัญการปฏิบัติเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
1.3 องค์กรให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
1.4 องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆที่สร้างขึ้นภายในองค์กร					
1.5 องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการการพัฒนา (Development Culture):					
2.1 องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น					
2.2 องค์กรมีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร					
2.3 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
2.4 องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการขยายตัวขององค์กร					
2.5 องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture):					
3.1 องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้อง กับความสามารถของบุคลากร					
3.2 องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
3.3 องค์กรมุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด					
3.4 องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน					
3.5 องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิต ในการปฏิบัติงาน					
4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture):					
4.1 องค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร					
4.2 องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดียวกันในลักษณะงาน ที่เหมือนกัน					
4.3 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.4 องค์กรส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้					
4.5 องค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุม ดูแล กิจกรรมต่างๆขององค์กร					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ(Accuracy):					
1.1 ข้อมูลที่ได้จากระบบช่วยลดความซับซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล					
1.2 สามารถนำข้อมูลหรือรายงานที่ได้จากระบบ ไปใช้งานได้ตรงตามเป้าหมาย					
1.3 ระบบ ERP เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องเชื่อถือได้					
1.4 ข้อมูลในระบบ ERP มีความถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้มากกว่าการบันทึกด้วยระบบเดิม					
1.5 ระบบ ERP ช่วยให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องและลดข้อผิดพลาดของขั้นตอนการบันทึกข้อมูล					
2. ด้านความโปร่งใส (Transparency):					
2.1 ระบบ ERP สามารถตรวจสอบและสามารถออกรายงาน ข้อสรุปได้					
2.2 การปรับปรุงข้อมูลในระบบ ERP สามารถทำได้ทันทีทันใด					
2.3 มีความเหมาะสมในการเข้าสู่ระบบ ERP โดยการแยกตามกลุ่มผู้ใช้งานและรหัสผ่าน					
2.4 ระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้โดยไม่ซับซ้อน					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.5 รูปแบบการใช้งานของระบบ ต้องมีความชัดเจน ง่ายต่อการใช้งาน					
3.ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย(Sparing):					
3.1 องค์กรสามารถลดต้นทุนปริมาณการใช้กระดาษในการปฏิบัติงาน					
3.2 ประหยัดเวลาลดขั้นตอนการทำงานทำให้ลดจำนวนบุคลากรหรือชะลอการเพิ่มของจำนวนบุคลากรได้					
3.3 ระบบ ERP ช่วยในการคำนวณต้นทุนงานประหยัดเวลาในการทำงาน					
3.4 ระบบ ERP ช่วยลดปริมาณการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการของบุคลากรได้					
3.5 ระบบ ERP ช่วยลดเวลาในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสามารถติดตามตรวจสอบ ความเป็นที่ปรึกษา สถานะข้อมูลส่วนที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลาด้วยตนเอง					
4.ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ(Timeliness)					
4.1.องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้					
4.2.องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรมีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3.องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรสามารถนำข้อมูลทางบัญชีประมวลผลเป็นรายงานทางการเงิน ประเมินผลเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตได้					
4.4.องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมา					
4.5.ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๐๐๑ ต่อ ๒๓๓๒

ที่ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๒๓๖๒ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณวันดี ช่วยประยูรวงศ์

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ หมอยาตี รหัสประจำตัว ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๒๔-๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์
โดยมี ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์
ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร The Relationship Between Culture and Enterprise Resource Management (ERP)
of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพันธ์ มุ่งวิชา)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๐๐๑ ต่อ ๒๓๓๒

ที่ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๒๓๑๐

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ หมอชาติ รหัสประจำตัว ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๒๔-๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์
โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์
ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร The Relationship Between Culture and Enterprise Resource Management (ERP)
of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพันธ์ มุ่งวิชา)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๐๐๑ ต่อ ๒๓๓๒

ที่ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๒๓๑๓

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีจันทร์ โดเลิศมงคล

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ หมอยาดี รหัสประจำตัว ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๒๔-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร The Relationship Between Culture and Enterprise Resource Management (ERP) of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพันธ์ มุ่งวิษา)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๐๐๑ ต่อ ๒๓๓๒

ที่ ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๒๗๑๑

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร ฤงสูรธรรม

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ หมอชาติ รหัสประจำตัว ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๒๔-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร The Relationship Between Culture and Enterprise Resource Management (ERP) of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพันธ์ มุ่งวิธา)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๒๓๑๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรา รัตตากร

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ หมอยาตี รหัสประจำตัว ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๒๔-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร The Relationship Between Culture and Enterprise Resource Management (ERP) of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพันธ์ มุ่งวิชา)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๒๘๒-๙๑๐๑ ต่อ ๒๓๓๒



ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบความสอดคล้อง

ด้านวัฒนธรรมองค์กรจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)



**ผลการทดสอบความสอดคล้องด้านวัฒนธรรมองค์กรจากผู้ทรงคุณวุฒิ
และผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)**

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture):				
1. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	5	0	0	1.00
2. องค์กรให้ความสำคัญการปฏิบัติเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4	1	0	0.80
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1.00
4. องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆที่สร้างขึ้นภายในองค์กร	4	1	0	0.80
5. องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	5	0	0	1.00
วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture):				
6. องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น	3	2	0	0.60
7. องค์กรมีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร	5	0	0	1.00
8. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	5	0	0	1.00
9. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการขยายตัวขององค์กร	3	2	0	0.60

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
10. องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	5	0	0	1.00
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture):				
11. องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	5	0	0	1.00
12. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4	0	0	0.80
13. องค์กรมุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4	1	0	0.80
14. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน	5	0	0	1.00
15. องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1.00
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture):	5	0	0	1.00
16. องค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นแบบแผนเดียวกัน				
17. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกัน	5	0	0	1.00
18. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	1.00

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
19. องค์กรส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้	5	0	0	1.00
20. องค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุม ดูแลกิจกรรมต่างๆขององค์กร	5	0	0	1.00

จากการแปลผลในตาราง ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อคำถามได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างได้ต่อไป





ภาคผนวก ง

ผลการทดสอบความสอดคล้อง

ด้านประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรจากผู้ทรงคุณวุฒิ

และผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)



**ผลการทดสอบความสอดคล้องด้านประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร
องค์กรจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)**

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ด้านความถูกต้องแม่นยำ(Accuracy):				
1. ข้อมูลที่ได้จากระบบช่วยลดความซับซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล	5	0	0	1.00
2. สามารถนำข้อมูลหรือรายงานที่ได้จากระบบ ไปใช้งานได้ตรงตามเป้าหมาย	4	1	0	0.80
3. ระบบ ERP เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องเชื่อถือได้	4	1	0	0.80
4. ข้อมูลในระบบ ERP มีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้มากกว่าการบันทึกด้วยระบบเดิม	5	0	0	1.00
5. ระบบ ERP ช่วยให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องและลดข้อผิดพลาดของขั้นตอนการบันทึกข้อมูล	5	0	0	1.00
ด้านความโปร่งใส (Transparency):				
6. ระบบ ERP สามารถตรวจสอบและสามารถออกรายงาน ข้อสรุปได้	5	0	0	1.00
7. การปรับปรุงข้อมูลในระบบ ERP สามารถทำได้ทันทีทันใด	4	1	0	0.80
8. มีความเหมาะสมในการเข้าสู่ระบบ ERP โดยการแยกตามกลุ่มผู้ใช้งานและรหัสผ่าน	5	0	0	1.00

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
9. ระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้อย่างไม่ซับซ้อน	5	0	0	1.00
10. รูปแบบการใช้งานของระบบ ต้องมีความชัดเจน ง่ายต่อการใช้งาน	5	0	0	1.00
<u>ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย(Sparing):</u>				
11. องค์กรสามารถลดต้นทุนปริมาณการใช้กระดาษในการปฏิบัติงาน	4	0	0	0.80
12. ประหยัดเวลาดำเนินขั้นตอนการทำงานทำให้ลดจำนวนบุคลากรหรือชะลอการเพิ่มของจำนวนบุคลากรได้	5	0	0	1.00
13. ระบบ ERP ช่วยในการคำนวณต้นทุนงานประหยัดเวลาในการทำงาน	5	0	0	1.00
14. ระบบ ERP ช่วยลดปริมาณการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการของบุคลากรได้	3	2	0	0.60
15. ระบบ ERP ช่วยให้ลดเวลาในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสามารถติดตามตรวจสอบความคืบหน้าสถานะข้อมูลส่วนที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลาด้วยตนเอง	5	0	0	1.00
<u>ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ(Timeliness)</u>				
16. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้	5	0	0	1.00

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
17. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรมีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.80
18. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรสามารถนำข้อมูลทางบัญชีประมวลผลเป็นรายงานทางการเงิน ประเมินผลเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตได้	5	0	0	1.00
19. องค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมา	5	0	0	1.00
20. ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1.00

จากการแปลผลในตาราง ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อคำถามได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างได้ต่อไป

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวจิราภรณ์ หมอชาติ
วัน เดือน ปี เกิด	9 มิถุนายน 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	64/18 หมู่ 1 ถนน บางกรวย – ไทรน้อย ตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2549 ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2552- ปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

