

ความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

KNOWLEDGE AND ATTITUDES TOWARDS THE USE OF
ENTERPRISE RESOURCE PLANNING OF THE
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
THANYABURI

ศิจูทา ปอน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ศิจูทา ปอน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Knowledge and Attitudes towards the Use of Enterprise Resource
Planning of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสีจุทา ปอน้อย

วิชาเอก

ระบบสารสนเทศ


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.


ปีการศึกษา

2555


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์วีระ บุญจริง, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์สุภาพร ฤทธิมา, วท.ม.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


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

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศิจุทา ปอน้อย
วิชาเอก	ระบบสารสนเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวีร์รัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านเบิกจ่าย ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านพัสดุ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี Least Significant Difference

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี สังกัดกอง/ศูนย์ และใช้งานระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ อย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ความถี่ในการใช้งาน และความรู้มีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติ มีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความรู้ ทัศนคติ ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์การ

Independent Study Title	Knowledge and Attitudes towards the Use of Enterprise Resource Planning of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Miss Sijuta Pornoy
Major Subject	Information Systems
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sureeut Inmor, D.Tech.Sc.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the knowledge and attitudes towards the use of enterprise resource planning (ERP) of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Samples used in this research were 137 operational officials on disbursement, financing, accounting and inventories as well as information officials at the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The tool used in this research was the questionnaire. The statistics used in data analysis included Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA. The difference checking was conducted in pairs through the Least Significant Difference (LSD) method.

Results of the research found that most of the respondents were female aged between 31 and 40, married, and holding a bachelor's degree. Their work experience ranged from 5-10 years. Attached to either a center or a division of the university and consistently used the ERP system. Most of the officials had a medium level of knowledge and attitudes on the ERP of the university.

Results of hypothesis tests found that sex, age, educational level, as well as center of division, the frequency of using ERP and users knowledge had different impacts on the use of ERP at a significant level of 0.05. In general, work experience and attitudes had similar impacts to the use of ERP.

Keywords: knowledge, attitudes, enterprise resource planning (ERP)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ บุญจริง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษา และช่วยพิจารณา ความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์สุภาพร คุพพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสละเวลาให้คำแนะนำ และคำปรึกษา ด้านต่าง ๆ ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอบคุณ ผู้เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือทุกท่านที่ได้กล่าวนามที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทุกประการและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ศิจุทา ปอน้อย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้	6
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ	9
2.3 การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ	16
2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3. วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์	43
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	63
5.1 สรุปผลการวิจัย	64
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	70
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	73
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ข คู่มือระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	84
ประวัติผู้เขียน	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านเพศ.....	43
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านอายุ.....	44
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านสถานภาพ.....	44
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา.....	45
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านประสบการณ์การทำงาน.....	45
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	46
4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านความถี่ในการใช้งาน.....	46
4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบ (ERP).....	47
4.9 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบ (ERP).....	49
4.10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้ระบบ (ERP).....	51
4.11 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ.....	53
4.12 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ.....	54
4.13 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ.....	55
4.14 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
4.15 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	57
4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างประสบการณ์การทำงานของผู้ใช้ระบบ (ERP) เป็นรายคู่.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	58
4.18 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน จำแนกตามความถี่ในการใช้งาน.....	59
4.19 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ (ERP) แตกต่างกัน.....	59
4.20 ทักษะคิดต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) แตกต่างกัน.....	60
4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระดับทัศนคติของผู้ใช้ระบบการวางแผน ทรัพยากรองค์การ (ERP) เป็นรายคู่ จำแนกตามทัศนคติ.....	60
4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	62



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แสดงองค์ประกอบทัศนคติ.....	12
2.2 การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความเชื่อของตัวบุคคลและทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน.....	14
2.3 แนวคิดของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ.....	17
2.4 การบูรณาการระบบงานต่าง ๆ ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ	19
2.5 การรวมระบบงานแบบ Real Time ของระบบ (ERP).....	20
2.6 การดำเนินงานในลักษณะ 3 มิติ.....	25
2.7 การดำเนินงานในลักษณะ 7 มิติ.....	26
2.8 โครงสร้างการบริหารราชการ.....	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หน่วยงานส่วนใหญ่ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและคล่องตัว แทนวิธีการปฏิบัติงานอย่างเดิมที่เป็นแบบ Manual ซึ่งจะใช้บุคคลกรเป็นจำนวนมาก เสียเวลาค่อนข้างยาวนาน ไม่สะดวกและเสี่ยงต่อความผิดพลาด ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) เป็นระบบที่ใช้กันทั่วโลก เพราะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของส่วนงานต่าง ๆ ได้เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถทราบสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เป็นข้อมูลที่ต้องการสามารถใช้ตัดสินใจได้อย่างมีความมั่นใจ (วีระชัย เชาว์กำเนิด, 2552 : 1)

ก่อนปีงบประมาณ 2541 รัฐบาลได้กำหนดวิธีการจัดสรรงบประมาณ โดยให้เป็นแผนงาน/งานและโครงการและแยกหมวดรายจ่าย ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2541 ให้จัดสรรงบประมาณแก่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย) จึงได้นำค่าใช้จ่ายต่อหน่วย (Unit Cost) มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการของบประมาณและจัดสรรให้มหาวิทยาลัยทุกแห่ง ซึ่งการหาค่าใช้จ่ายต่อหน่วยที่นำไปใช้จัดสรรได้อย่างถูกต้องนั้นต้องได้จากระบบบัญชีต้นทุนที่สามารถรายงานค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลงานได้ นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย) ได้วางหลักเกณฑ์ให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งปรับเปลี่ยนวิธีการบันทึกบัญชีราชการที่ใช้เกณฑ์เงินสด (Cash Basis) ที่เป็นบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ - พึงจ่าย (Accrual Basis) ที่อิงฐานกิจกรรม (Activity Base Costing) ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงการคลัง ระบบดังกล่าวสามารถรายงานค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลงานตามกิจกรรม และแสดงผลการดำเนินงานได้ตามหลักการบัญชีสากล ซึ่งได้พัฒนาระบบงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ - พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ มิติแผนงาน มิติหน่วยงาน และมิติกองทุน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543)

ในปีงบประมาณ 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล) ได้รับงบประมาณในการพัฒนาระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ - พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ แต่การพัฒนาระบบดังกล่าวในช่วงนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ

เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายในการบันทึกข้อมูล จึงจำเป็นต้องบันทึกบัญชีทะเบียนต่าง ๆ ด้วยระบบ Manual ซึ่งเป็นไปอย่างล่าช้า ตัวเลขคลาดเคลื่อน การหาต้นทุนต่อหน่วยแต่ละกิจกรรมไม่สามารถกระทำได้ หรือข้อมูลที่ได้รับระหว่างกองนโยบายและแผน กองคลัง หรือสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ไม่ตรงกัน ผู้บริหารไม่สามารถเรียกดูข้อมูลที่เป็นปัจจุบันได้ ไม่มีความมั่นใจในการเปิดเผยข้อมูล ต่อมาในปีงบประมาณ 2547 กรมบัญชีกลางได้กำหนดให้ตั้งเบิกเงินงบประมาณด้วยระบบ GFMIS แทนการวางฎีกาที่กรมบัญชีกลางหรือคลังจังหวัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างรู้สึกว่าระบบดังกล่าวค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน เพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยฯ ได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงพาผู้ที่เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานการพัฒนาระบบบัญชีลักษณะ 3 มิติ ที่มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งมหาวิทยาลัยบางแห่งได้พัฒนาระบบขึ้นใช้เอง เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยบางแห่งได้ว่าจ้างบริษัทมาพัฒนาระบบ ทั้งสองวิธีการนี้มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกัน เช่น กรณีมหาวิทยาลัยที่พัฒนาระบบเอง การดำเนินงานค่อนข้างล่าช้า เพราะต้องลองถูกลองผิด แต่สามารถใช้งานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน การที่มหาวิทยาลัยจะทำได้เช่นนี้ได้ผู้พัฒนาระบบต้องมีความรู้ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการเงินบัญชีและพัสดุ สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยที่จ้างบริษัทพัฒนาระบบนั้น ถ้าบริษัทผู้รับจ้างมีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบบัญชีมหาวิทยาลัยมาก่อนจะทำให้รวดเร็ว แต่ในระบบราชการดำเนินเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการตามวิธีที่กำหนดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุฯ ซึ่งอาจได้ผู้ประกอบการที่ไม่เข้าใจระบบราชการที่ดีพอ ประกอบกับถ้าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลผู้วางระบบไม่ถูกต้อง หรือไม่เพียงพอ หรือผู้ตรวจรับงานไม่ทดลองระบบอย่างรอบคอบก่อนรับมอบงาน ระบบที่พัฒนาขึ้นมาอาจไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อมหาวิทยาลัยฯ ได้ศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แล้วในปีงบประมาณ 2553 จึงได้ว่าจ้างบริษัทฯ ในการพัฒนาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) เป็นระบบสารสนเทศที่นำงานหลักต่าง ๆ ขององค์กรมาบูรณาการได้หลายมิติ เช่น งานงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ โดยนำงานเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันแบบเรียลไทม์ (Real Time) เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรนำข้อมูลหรือสารสนเทศโดยภาพรวมไปใช้และตัดสินใจดำเนินการในสิ่งที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเล็งเห็นว่าจะทำให้เกิดการปฏิรูปการทำงาน ทำให้บริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ ลดจำนวนบุคลากรและรายจ่ายรวมทั้งหมดขององค์กร แต่เมื่อส่งมอบงานเรียบร้อยแล้วปรากฏว่าการใช้งานไม่ติดตามที่คาดหวังเนื่องด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมหาวิทยาลัยฯ จึงได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบใหม่ให้มี

ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจด้านบัญชีและสารสนเทศ ซึ่งขณะนี้ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) เป็นระบบที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ปฏิบัติงานในส่วนที่ต้องใช้ระบบและนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการปฏิบัติได้ในช่วงเวลาหนึ่งจึงทำให้มองเห็นปัญหาของการนำระบบมาปรับใช้และเห็นประโยชน์ของระบบที่สามารถทำให้ลดภาระงานและลดรอบระยะเวลาการปฏิบัติให้กับบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ทั้งยังเป็นระบบที่รวบรวมองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ถ้าหากบุคลากรที่เป็นผู้ใช้ระบบทำความเข้าใจและนำมาปรับให้เข้ากับภาระงานได้อย่างถูกต้องก็จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมาก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใคร่ศึกษาถึงความรู้และทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) (ในส่วนของระบบบัญชี 3 มิติ) เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติ ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) แตกต่างกัน
2. ความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) แตกต่างกัน

3. ทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากร
องค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ
(Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เจ้าหน้าที่
การเงินและเจ้าหน้าที่พัสดุทุกหน่วยงาน เจ้าหน้าที่กองคลังทุกคน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และ
เจ้าหน้าที่ส่วนสารสนเทศ รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 208 คน

1.1 ตัวแปรแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และความถี่ในการใช้ระบบ

2) ความรู้และทัศนคติ ของผู้ใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ
(Enterprise Resource Planning : ERP)

1.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การใช้งานระบบการวางแผน
ทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง
ตุลาคม 2555 - ธันวาคม 2555

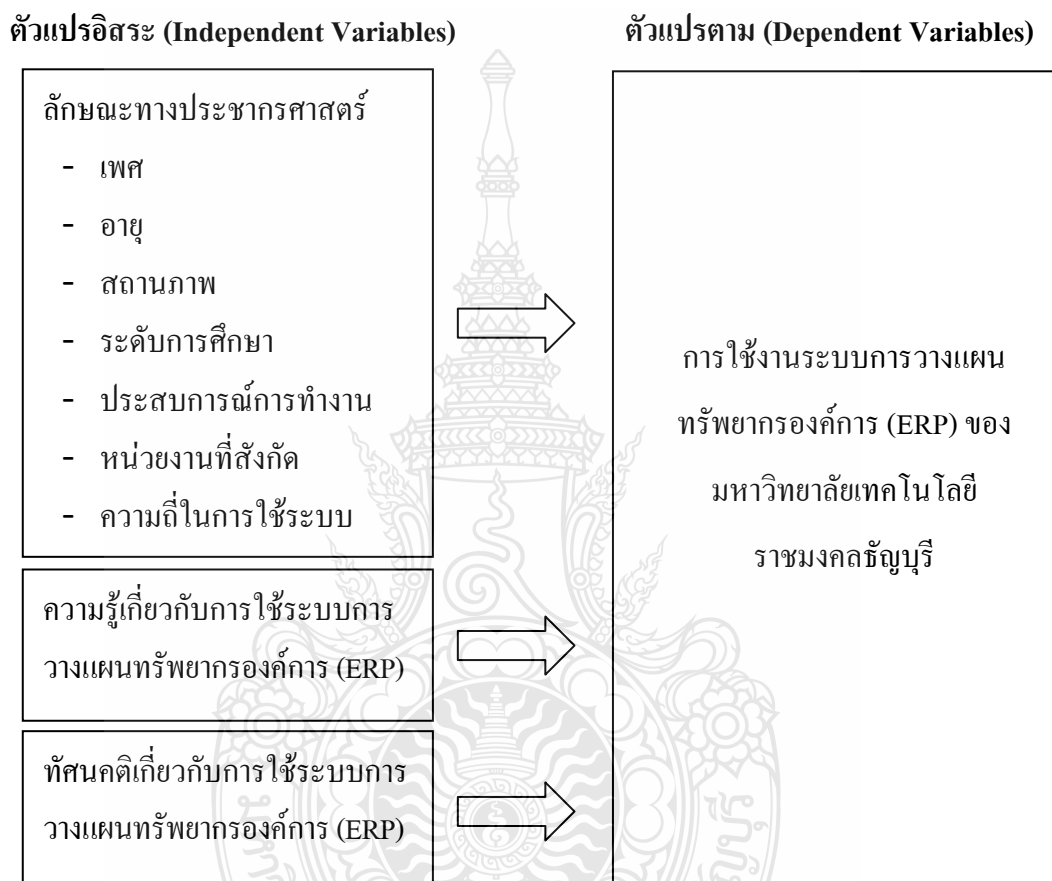
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ความรู้ หมายถึง ระดับของความรู้ ความสามารถในการรับรู้และจดจำเกี่ยวกับ
กระบวนการ ขั้นตอน ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ แนวคิด และวิธีการเกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผน
ทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ที่รับรู้ได้ต่อการใช้งานระบบการวางแผน
ทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่มีการกำหนดให้นำมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน

3. ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร หมายถึง ระบบสารสนเทศที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำมาใช้ในการวางระบบงานงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ณ เวลานั้น ๆ ได้ทันที สามารถดำเนินการได้หลายมิติ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ
3. การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ทฤษฎีความรู้เป็นทฤษฎีที่เน้นวิธีการจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบและมีความหมาย ในการเรียนรู้ข้อมูลทางภาษา (Verbal Knowledge) นักจิตวิทยาเกี่ยวกับความรู้ ได้แก่ Wolfgang Kohler, Max Wertheimer, Kurt Lewin และ Bruner เป็นต้น

2.1.1 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Development)

Jerome Bruner ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการความคิดของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะการคิดบนพื้นฐานของการกระทำ (Acting) หมายถึง การถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการกระทำแทนการอธิบายด้วยคำพูด 2) ระยะการคิดที่มีลักษณะมองเห็น ใช้ประสาทสัมผัสหรือมโนภาพเป็นการคิดในลักษณะรูปธรรม 3) ระยะการคิดที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ คิดหาเหตุผลแก้ปัญหาได้ เข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม ความคิดทั้งสามระยะนี้เป็นขบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ หรือสนาม (Cognitive or Field Theories)

ผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้ คือ Max Wertheimer, Wolfgang Kohler, Kurt Koffka and Kurt Lewin เป็นผู้วางระบบและเผยแพร่ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นขบวนการความคิดทางสมอง (Intellectual Process) และการรับรู้ (Perception) ถือว่าการเรียนเป็นการสร้างความคิด ความเข้าใจ มีความเชื่อว่ามนุษย์ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยการรับรู้ปัญหาจากสิ่งย่อย ๆ และเชื่อมโยงประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

จนกระทั่งมองเห็นวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน กลุ่มนี้เชื่อว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ต้องเกิดจากการกระทำสิ่งนั้นด้วยตนเอง

จิตวิทยาเกสตัล (Gestalt Psychology) หมายถึง การรวมทั้งหมดเข้าด้วยกัน มีหลักการว่า ส่วนรวมมีค่ามากกว่าผลบวกของส่วนย่อย ๆ ของส่วนรวม ในการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องเรียนจาก ส่วนรวมก่อนแล้วจะมองเห็นความแตกต่างของส่วนต่าง ๆ การรับรู้ครั้งแรก ๆ อาจมองเห็นไม่ชัดเจน แต่ถ้าอาศัยความแตกต่างไปที่ละน้อย ก็จะมองเห็นได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนั้นยังมีแนวคิดว่ามีมนุษย์แต่ละคนจะเลือกรับรู้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละคน

ทฤษฎีสนาม (Field Theory) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญสนามที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่ง Kurt Lewin ให้แนวคิดว่ามีมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีพลังมากหรือน้อย บวกหรือลบ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการกระทำของแต่ละบุคคล หากมีเป้าหมายที่ต้องการทำงาน สนามก็จะมีทิศทางบวก สามารถเป็นแรงผลักดันให้ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ แต่ถ้าเขาไม่ต้องการกระทำ พลังสนามภายในจะมีทิศทางลบซึ่งส่งผลให้ไม่อยากกระทำ “สนาม” มีความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม Kurt Lewin พูกว่า คนเราทุกคนมีวงชีวิต (Life Space) หรือสนามการรับรู้ (Perceptual field) อยู่รอบตัว ประกอบด้วยบุคคล (Self) กับสิ่งแวดล้อมทางจิต (Psychological Environment) คนกับสิ่งแวดล้อมทางจิต จะมีความสัมพันธ์กันจนแยกไม่ออก ความรู้สึกและความเข้าใจในความสัมพันธ์ภาพ จะทำให้เกิดการพัฒนาการหยั่งรู้ซึ่งสามารถควบคุมตนเอง วงชีวิตของคนได้ ผู้เรียนแต่ละคนจะมี “วงชีวิต” ที่แตกต่างกัน ผู้สอนจะต้องยอมรับเข้าใจ และต้องเข้าไปมีส่วนใน “วงชีวิต” ของผู้เรียน Gestalt ได้กำหนดหลักเกณฑ์การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 กฎการจัดระเบียบการเรียนรู้ (Law of Organization) เป็นการจัดระบบสิ่งเร้าเป็นหมวด หรือเป็นกลุ่ม หรือเป็นส่วนรวม ดังต่อไปนี้

- 1) กฎความเหมือน (Law of Similarity) คือ การรับรู้สิ่งเร้าที่เหมือนกันหรือคล้ายกันเป็นกลุ่มเดียวกัน
- 2) กฎของความใกล้ชิดกัน (Law of Proximity) คือ การรับรู้สิ่งเร้าที่อยู่ใกล้กันเป็นกลุ่มเดียวกัน
- 3) กฎของการประสานกันสนิท (Law of Closure) คือ การรับรู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์เดิมมาต่อเติมให้สิ่งเร้ามีความสมบูรณ์
- 4) กฎของความต่อเนื่อง (Law of Continuation) คือ การรับรู้สิ่งเร้าที่ติดต่อกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้เห็นความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2.1.2.2 การหยั่งรู้ (Insight) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้โดยพ้นการเกิดการหยั่งรู้มีหลายองค์ประกอบ คือ

- 1) ประสบการณ์หรือสติปัญญาของแต่ละคน
- 2) ต้องใช้ความจำ ความรอบคอบ และช่างสังเกต ในการพิจารณาปัญหาและมีระบบการบริหารจัดการ และมีการทดลองด้วยวิธีวิทยาศาสตร์
- 3) การลองถูกลองผิด อาจทำให้เกิดการหยั่งรู้
- 4) การแก้ไขปัญหาคด้วยความเข้าใจ จะทำให้นำวิธีการไปใช้ได้ก็เมื่อเกิดปัญหาใหม่

2.1.2.3 การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการจะทำอะไร ศึกษาปัญหาด้วยความรอบคอบก่อนและหาวิธีการแก้ปัญหาละเอียด จะทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถมองเห็นภาพ การทดลองทำซ้ำ ๆ จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ และแนวทางดัดแปลงให้เกิดรูปแบบใหม่ซึ่งจะทำให้รู้แนวทางการแก้ปัญหานั้น

2.1.2.4 บทบาทของประสบการณ์ในอดีต อาจสูญหายหรือเปลี่ยนแปลงไปได้เมื่อมีการนำสิ่งนั้นมาเปลี่ยนแปลงใหม่โดยไม่ต้องจัดทำให้เหมือนเดิม

2.1.2.5 การเรียนรู้ใหม่ จะเกิดจากผลลัพธ์ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง

2.1.2.6 การลืม จะเกิดขึ้นได้ถ้าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับ หรือการให้ข้อมูลไม่มีระเบียบ ไม่มีการวางแผน ไม่ได้ทำอย่างเป็นระบบ เกิดขึ้นไม่บ่อย

2.1.3 ความหมายของความรู้

ความรู้ (Knowledge) คือ ความเข้าใจในบางเรื่องและบางสิ่ง รวมถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปปรับใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ ความรู้ในทางปฏิบัติจะสามารถปรับเปลี่ยนและจัดการได้หลายแบบ

ฮอสเปอร์ (อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์, 2532 : 15-16) กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมที่ควรจดจำและก่อให้เกิดกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ ประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ใช้สมอง ทักษะมากขึ้นจนสื่อความหมายได้

ความรู้ หมายถึง ความจำที่ฝึกได้ มองเห็นได้จริงหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา หรือ หมายถึง การคาดคะเน (อภัยร สวัสดิ์, 2542 : 26)

อภัยร สวัสดิ์ (2542 : 26-28) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเบนจามิน บลูม (Benjamin S. Bloom) ว่าความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรำลึกถึงสิ่งต่าง ๆ เป็นการเชื่อมโยงจัดระเบียบ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วยความรู้รวม 6 ระดับ ได้แก่

1. ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความทรงจำจากง่ายไปหาสิ่งที่ยุ่งยากและมีความสัมพันธ์กัน
 2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับสติ ปัญญา ความทรงจำ และแพร่ขยายออกไปอย่างมีเหตุผล
 3. การนำไปปรับใช้ (Application) หมายถึง ความเข้าใจเรื่องราวนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้นไปปรับปรุงให้เกิดความรู้ใหม่
 4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การนำทักษะไปแยกแยะเป็นส่วนย่อย ๆ ให้สัมพันธ์กัน และเข้าใจกันได้
 5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างรูปแบบขึ้นมาก่อน
 6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินใจเพื่อให้เห็นวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงที่สุดของพุทธิลักษณะ (characteristics of cognitive domain) ใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผล
- กล่าวโดยสรุป ความรู้ คือ สิ่งที่มนุษย์สร้าง ผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่านภาษา เครื่องหมาย และสื่อต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้สร้าง ผู้ผลิตจะให้ความหมาย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 138) ได้ให้ความหมาย คำว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีต่อมนุษย์รวมทั้งสิ่งของและสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 64) ให้ความหมาย คำว่า ทัศนคติ หมายถึง ผลการผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกที่มีต่อมนุษย์ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนหนึ่งคนใด สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปได้ในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

Newstrom และ Devis (2002 : 207) ทักษะคือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเขาอย่างไร และมีการผูกพันกับการกระทำของเขา หรือมีแนวโน้มในการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby, AS. (2001 : 62) “Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English” ให้ความหมาย คำว่า ทักษะ หมายถึง ความคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดที่แสดงให้เห็นว่า ใครหรือใครรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000 : 102) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง สิ่งที่ตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคล ต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทักษะนี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (2000 : 75) กล่าวว่า ทักษะคือ การวางแผนความคิด ความรู้สึกให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทักษะนั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากคำพูดอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากผลสำรวจอย่างเป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 144-146) ได้ให้ความหมายของทักษะดีว่าเป็นความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อ (Beliefs) ที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบแรก ซึ่งก็คือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับจากการผสมกับประสบการณ์โดยตรงต่อทักษะและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ความรู้และผลกระทบต่อ การรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ ซึ่งหมายถึงสภาพด้านจิตใจที่สะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคล และมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่สะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวก (Positive) หรือด้านลบ (Negative) ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบด้านจิตใจ วิธีปฏิบัติที่ใช้วัดการประเมินผลอาศัยเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือไม่ดี เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นส่วนสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือปฏิกริยาของบุคคล ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

Heinz Wehrich และ Harold Koontz (1993 อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546) ซึ่งได้ศึกษาทางด้านจัดการ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดคือ การศึกษาและทำความเข้าใจในด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Human Behavior in Organization) ในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านทัศนคติ (Attitude) การรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในระดับตัวบุคคล อันมีผลต่อการบริหารจัดการในองค์การที่ผู้บริหารจะต้องใช้ประโยชน์ในด้านการสื่อสาร (Communication) การจูงใจ (Motivation) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work) กลุ่มในองค์การ (Informal Group) และการใช้ภาวะการณเป็นผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ ความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์การทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาแตกต่างกัน ทัศนคติของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546 : 230 อ้างจาก Heinz Wehrich, และ Harold Koontz, 1993 : 143)

ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจผู้บริหารหรือความรู้สึกพอใจเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความตั้งใจ ความปรารถนาที่จะแสดงออกในวิถีทางของแต่ละคนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พฤติกรรมในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติต่องานของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและแนวโน้มการกระทำที่มีต่องานซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ (สิริอร วิชาวุธ, 2549 : 217-219) ได้แก่

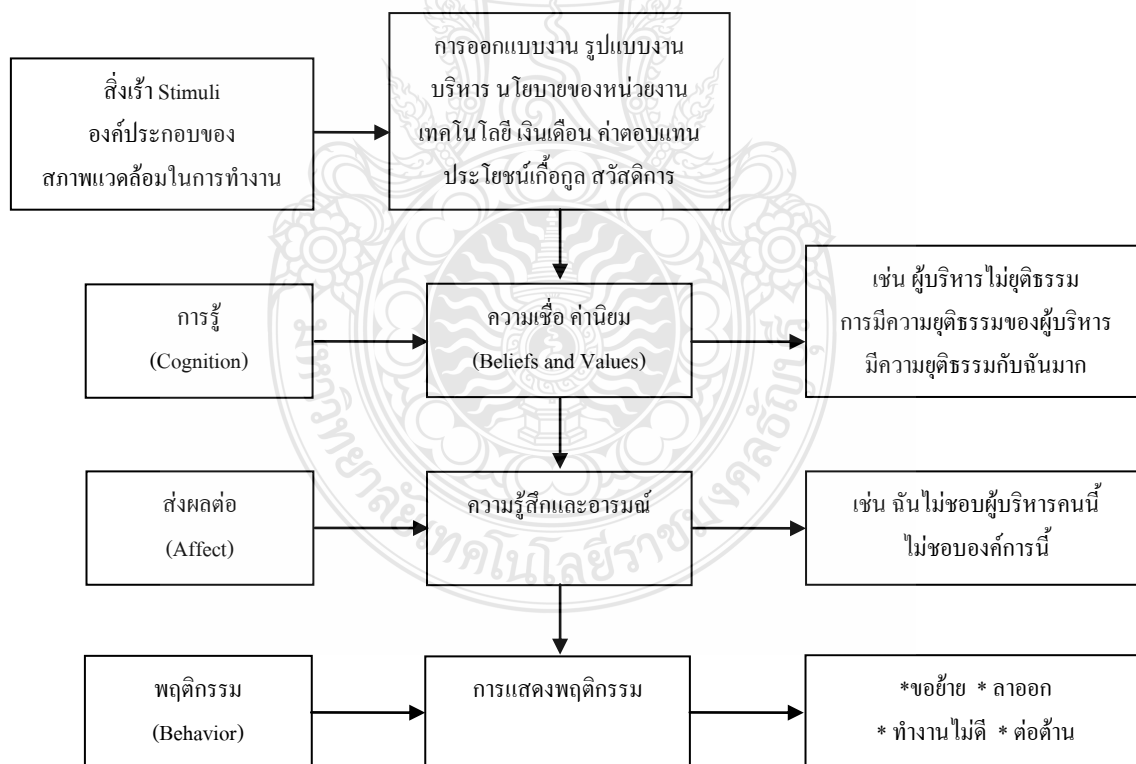
1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) ของบุคคลที่มีต่องาน เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ บุคคลได้รับความรู้ความเชื่อและค่านิยมมาจาก 2 ทาง คือ ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเอง เช่น นายเก็บกตเสนอความคิดเห็นครั้งใดหัวหน้ามักตำหนิทุกครั้งทำให้นายเก็บกตรู้ว่า การเสนอความคิดเห็นจะต้องถูกตำหนิ ทำให้นายเก็บกตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น ส่วนประสบการณ์ทางอ้อม

เช่น โดยบุคคลรับความรู้ความเชื่อและค่านิยมจากคำบอกเล่า หรือได้เห็นจากตัวอย่าง ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงาน หรือต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกระทบ

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกต่องานไปในทิศทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของตนเอง โดยการยอมรับหรือปฏิเสธและในการวัดทัศนคติจะสามารถทำนายว่าบุคคลมีพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใด ช่วยสะท้อนสาเหตุและผลของทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ของทัศนคติ คือ การเรียนรู้ (Cognition) ผลกระทบ (Affect) และพฤติกรรม (Behavior) องค์ประกอบทั้งสามนี้ ทำให้บุคคลเกิดทัศนคติในทางที่ดีหรือไม่ดี ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบทัศนคติ

(Heinz Seihrich, Harold Koontz, 1993 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2546 : 231)

ผู้บริหารพบว่าทัศนคติของพนักงานมีความสลับซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจได้และยากที่จะเปลี่ยนแปลง จึงได้มีแนวคิดในการศึกษาที่ทำให้เข้าใจทัศนคติของพนักงานได้ดีขึ้น คือ เน้นที่ทำการทำความเข้าใจทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude Theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบสามประการ คือ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546 : 233 อ้างอิงจาก Heinz Wehrlich และ Harold Koontz, 1993 : 148)

1. การออกแบบงาน (Design of the job) หมายถึง การเน้นที่องค์ประกอบของงาน เช่นการให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การให้พนักงานทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับต่าง ๆ
2. อิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อทัศนคติและความเชื่อ (Social Influence) หมายถึง การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมและทัศนคติผ่านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ทัศนคติและความเชื่อที่มีอยู่เดิม (Dispositional Approach) หมายถึง การเน้นที่ทัศนคติที่มีอยู่เดิมของพนักงานว่ามีความเป็นธรรมชาติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หัวหน้างานที่ดี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กฎระเบียบในการทำงาน แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้สามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้

ประเภทของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

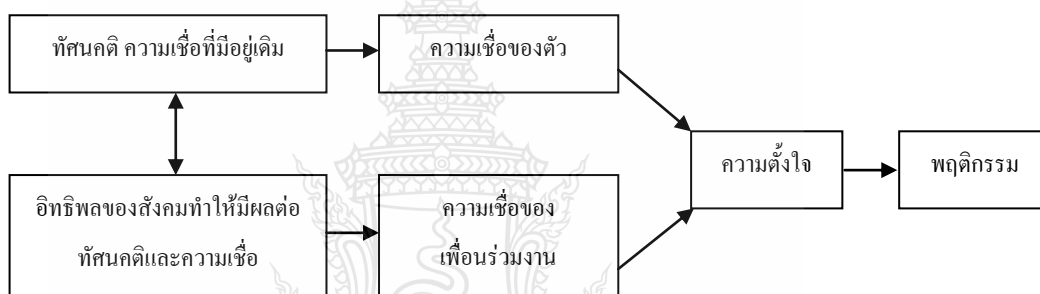
1. ทัศนคติเชิงบวกหรือทัศนคติที่ดี เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกอารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดีกับบุคคลอื่น หรือเรื่องราวหนึ่งเรื่องราวใดอีกทั้งหน่วยงาน องค์การ สถาบัน การดำเนินงานขององค์การและอื่น ๆ
2. ทัศนคติเชิงลบหรือทัศนคติที่ไม่ดี หมายถึง ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกไปในการเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลง ระแวง สงสัย รวมทั้งเกลียดชังบุคคลหนึ่งหรือเรื่องราว ปัญหา หรือหน่วยงาน องค์การ สถาบันการดำเนินงานขององค์การและอื่น ๆ
3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใด ปัญหาบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

ลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย ชูรกิจบวร, 2545 : 138) สรุปได้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร
3. ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว สามารถบอกลักษณะที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ
4. ทัศนคติทำให้คนที่เป็นเจ้าของยินดีตอบสนองในที่หมายของทัศนคติ

5. ทักษะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับสิ่งของและคนกับสถานการณ์ แสดงว่าทัศนคติย่อมมีที่หมายนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ทักษะ หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจ ท่าที และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะบุคคล สิ่งของ สถานที่ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมหรือแนวความคิด ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทักษะของแต่ละบุคคลสามารถสร้างได้และเปลี่ยนแปลงได้ การจัดทำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) เป็นเรื่องใหญ่ที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ เพราะฉะนั้นควรทำความเข้าใจให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและเห็นประโยชน์ของระบบดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ได้



ภาพที่ 2.2 การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความเชื่อของตัวเองบุคคลและทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (Heinz Wehlich และ Harold Koontz, 1993 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2546 : 233)

ทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญแนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคม และการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

1. โรเจอร์ Roger (1978 : 208 - 209 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสภนะเสถียร, 2533 : 122) ได้กล่าวถึงว่า ทัศนคติเป็นตัวดัชนีชี้ว่าคนนั้นได้คิดและมีความรู้สึกอย่างไรกับบุคคลรอบข้าง ซึ่งทัศนคติมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคตได้ ฉะนั้นทัศนคติเป็นเพียงความสามารถในการตอบสนองกับสิ่งเร้าและเป็นมุมของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารที่มีผลกับพฤติกรรม

2. Rosenberg and Havland (1960 : 1) กล่าวว่า ทัศนคติการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

3. Howard H. Kendler (1963 : 572) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของคนที่จะแสดงพฤติกรรมมาในทางส่งเสริมหรือต่อต้านคน สถาบัน สถานการณ์หรือแนวความคิด Carter V. Good (1959 : 48) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทักษะคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกที่เป็น การสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง

4. Newcomb (1854 : 128) กล่าวว่า อาจแสดงออก 2 ลักษณะ คือ ชอบหรือพอใจ ซึ่งจะ ทำให้ผู้พบเห็นเกิดความรักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น ๆ หรืออีกลักษณะหนึ่ง แสดงออกในรูปความไม่พอใจ เกลียดชังไม่อยากจะอยู่ใกล้สิ่งนั้น

5. Norman L. Munn (1971 : 71) กล่าวถึง ทักษะคติ หมายความว่า ความรู้สึกและความคิดเห็นที่คนมีต่อสิ่งของ คน สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งจะมีผลทำให้คนพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบรับด้วยการกระทำอย่างเดียวกัน และ G. Murphy, L. Murphy and T. Newcomb (1973 : 887) ให้ความหมายทักษะคติ ว่า ความชอบหรือความไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจที่คนแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทักษะคติเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ หรือการรับรู้ของคนกับแนวโน้มที่จะมีการกระทำโต้ตอบทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทักษะคติ

องค์ประกอบของทักษะคติ

จากการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะคติ พบว่า มีผู้เสนอความคิดไว้ 3 แบบ คือ (ธีระพร, 2528 : 162 - 163) ดังนี้

1. ทักษะคติ มี 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทักษะคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกพอใจ - ไม่พอใจ หรือดี - ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่คนจะปฏิบัติ ซึ่งมีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทักษะคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971)

2. ทักษะคติ มี 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทักษะคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทักษะคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1950) และ Rosenberg (1956, 1960, 1965)

3. ทักษะคติ มีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทักษะคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่คนมีต่อสิ่งของ

ทัศนคติ หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจ ท่าที และความรู้สึกรวมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะบุคคล สิ่งของ สถานที่ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมหรือแนวความคิด ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทัศนคติของแต่ละบุคคลสามารถสร้างได้และเปลี่ยนแปลงได้ การจัดทำระบบ ERP เป็นเรื่องใหญ่ที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ เพราะฉะนั้นควรทำความเข้าใจให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและเห็นประโยชน์ของระบบดังกล่าวซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อระบบ ERP ได้

2.3 การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดระบบต่าง ๆ ที่หน่วยงานนำเข้ามาเพื่อประโยชน์ให้กับกลุ่มคนทำงานมากขึ้น แต่ละองค์กรต่างมุ่งแสวงหาระบบเทคโนโลยีที่สามารถสร้างประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุดให้กับองค์กรของตนเองเพื่อยกระดับให้มีความทันสมัยและทัดเทียมคู่แข่ง ซึ่งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เป็นเทคโนโลยีอีกระบบหนึ่ง ที่ได้รับความสนใจจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน

2.3.1 ความหมายของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning หมายถึง การวางแผนทรัพยากรองค์กร โดยเชื่อมโยงภาระงานหลักขององค์กรเข้าด้วยกันทั้งหมด ได้แก่ งานงบประมาณ งานพัสดุ งานการเงิน และงานบัญชี เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นทั้งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ระบบดังกล่าวเป็นระบบสารสนเทศที่สัมพันธ์กันและเชื่อมโยงกันอย่าง Real Time (กมล ชัยมงคล และศรีศิลป์ พรหมอินทร์, 2551 : 4)

ระบบการบริหารทรัพยากรขององค์กร หรือ ERP (Enterprise Resource Planning) หมายถึง ระบบการจัดการและวางแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังประหยัดเวลาและลดขั้นตอนการทำงาน (นริศรา วิเศษฐสมิต, 2549 : 12)

สิริลักษณ์ มีชูอรรถ (2554 : 10) กล่าวว่า ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning หมายความว่า การวางแผนของทรัพยากรเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยรวม

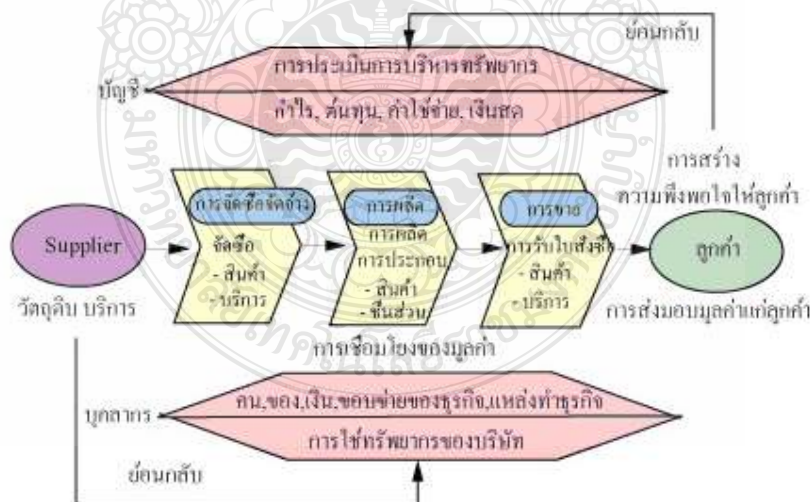
กมล ชัยมงคล และ ศรีศิลป์ พรหมอินทร์ (2551 : 4) กล่าวว่า ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning เป็นระบบบริหารจัดการที่ใช้ในการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรที่เชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

อุไรวรรณ หงส์ชัย (2554 : 13) กล่าวว่า ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning เป็นระบบที่เชื่อมโยงงานด้านบัญชี การเงิน ทรัพยากรบุคคล การบริหารการผลิต การกระจายสินค้า โดยเก็บข้อมูลทุกชนิดไว้ในฐานเดียวกัน ระบบดังกล่าวสามารถป้องกันด้านข้อมูลซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพของข้อมูล เป็นระบบที่ใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนในการใช้ทรัพยากรขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การวางแผนทรัพยากรขององค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) หมายถึง การบริหารงานภายในองค์กร เป็นการพัฒนาระบบการด้านข้อมูลทั้งหมด ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่ายขององค์กร โดยรวมระบบงานหลักต่าง ๆ ทั้งหมดในหน่วยงานเข้าด้วยกัน สามารถเชื่อมต่อกันได้ต่อเนื่องกัน ทำให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพโดยจะนำข้อมูลของระบบทุกส่วนงานให้อยู่ในฐานข้อมูลส่วนกลางส่วนเดียวกัน ลดภาระงานซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้ง ลดกระบวนการทำงาน ลดอัตราค่าจ้าง และลดเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ลดต้นทุนด้วย

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่องค์กรนำมาใช้ สามารถบูรณาการงานหลักต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกันทั้งหมด เพื่อให้บุคลากรรวมทั้งผู้บริหารรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์



ภาพที่ 2.3 แนวคิดของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) แสดงการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ

2.3.3 องค์ประกอบของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

สิริลักษณ์ มีชูอรรถ (2554 : 16 - 17) กล่าวไว้ว่า ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) Server
- 2) เครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย
- 3) ระบบปฏิบัติการ (OS) สำหรับ Server และ ลูกข่าย
- 4) ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 5) ระบบซอฟต์แวร์ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.3.3.2 ระบบซอฟต์แวร์ ERP ประกอบด้วย

- 1) ซอฟต์แวร์ ERP
- 2) ซอฟต์แวร์ระบบบริหารฐานข้อมูล

2.3.3.3 ทีมงาน ประกอบด้วย

- 1) เจ้าหน้าที่บำรุงรักษาระบบ ERP
- 2) เจ้าหน้าที่บำรุงรักษาระบบเครือข่าย
- 3) เจ้าหน้าที่บำรุงรักษาคอมพิวเตอร์

2.3.3.4 ผู้ใช้ (Users)

2.3.4 โครงสร้างของซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

1. ซอฟต์แวร์โมดูล (Business Application Software Module) คือโมดูลซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับภาระงานหลักของส่วนงาน โดยทำงานเฉพาะในแต่ละโมดูลนั้น ๆ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนงานได้

2. ฐานข้อมูลรวม (Integrated Database) ทุกโมดูล จะเข้าถึง (Access) ฐานข้อมูลรวมได้โดยตรงและสามารถใช้ฐานข้อมูลรวมร่วมกันได้

3. ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ (System Administration)

4. ระบบสนับสนุนการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน (Development and Customization) ให้เข้ากับการทำงานขององค์กร

ปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ ERP

1. ฟังก์ชันของ ERP ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในการนำมาใช้งานภายในองค์กร
2. สามารถปรับแก้ซอฟต์แวร์ให้ตรงตามความต้องการขององค์กรได้

3. ต้นทุนของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ให้การบำรุงรักษาระบบ

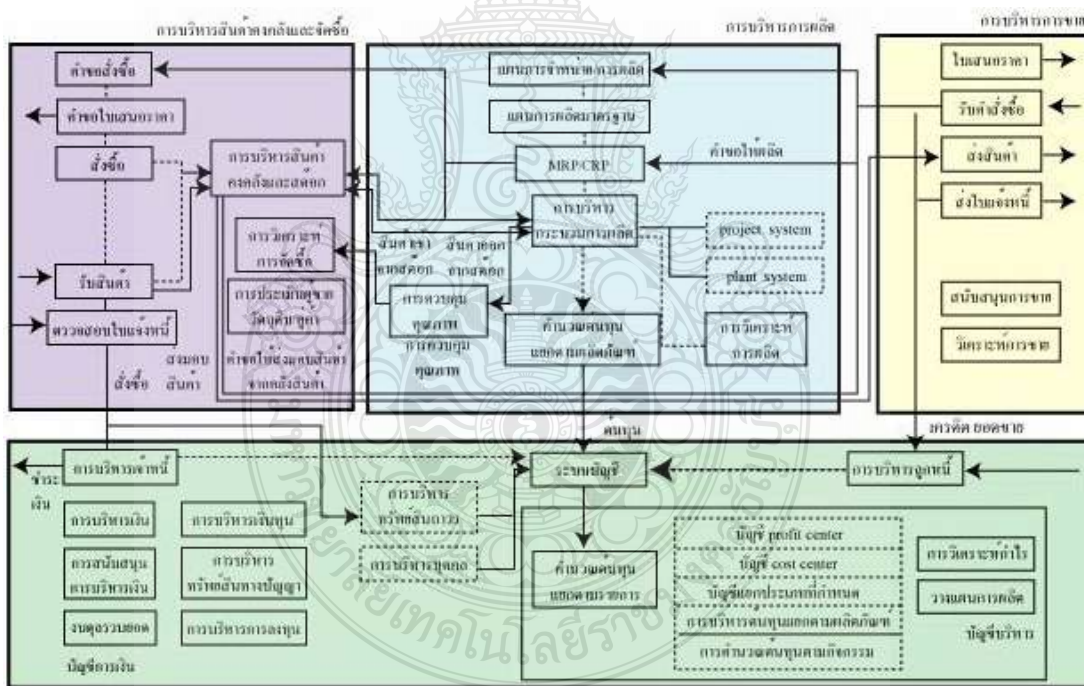
- สร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ในกรณีบุคลากรขององค์กรไม่สามารถบำรุงรักษาระบบได้เอง และจำเป็นต้องให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกดำเนินการในส่วนนี้แทน

4. รองรับการทำงานหรือเทคโนโลยีในอนาคต

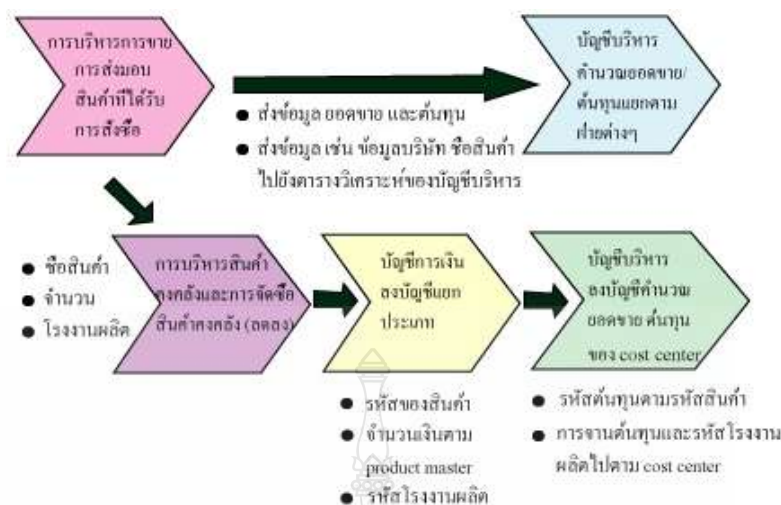
2.3.5 ความสำคัญของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มีความสำคัญ ดังนี้

1. ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เป็นระบบการจัดการข้อมูล ทำให้การบริหารงานโครงการต่าง ๆ ในองค์กร สามารถเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตั้งแต่งานงบประมาณ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานการเงิน และงานบัญชี ให้ผลลัพธ์เป็นที่พอใจ รับรู้สภาพงานและปัญหาต่าง ๆ ทันที สามารถตัดสินใจหรือแก้ปัญหาได้ทันที



ภาพที่ 2.4 การบูรณาการระบบงานต่าง ๆ ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

2. ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถรวมระบบงานที่เกิดขึ้นในเวลาจริง (Real Time) ได้อย่างทันที สามารถปิดบัญชีได้ทุกวัน คำนวณ ต้นทุนและกำไรขาดทุนของบริษัทเป็นรายวัน



ภาพที่ 2.5 การรวมระบบงานแบบ Real Time ของระบบ ERP

2.3.6 การนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในหน่วยงาน

1. ต้องสร้างความเข้าใจในหน่วยงานเกี่ยวกับการนำระบบ ERP มาใช้นั้น จะสามารถทำให้หน่วยงานยกเครื่องได้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพิ่มขึ้น

2. เป็นการสร้างระบบสารสนเทศใหม่ในหน่วยงาน

3. การสร้างระบบ ERP มีความจำเป็นต้องใช้ EPR Package

2.3.7 ขั้นตอนการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในองค์กร

ศิริลักษณ์ มีชูอรรถ ได้กล่าวว่า การนำ ERP มาใช้ในหน่วยงานมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดตั้งทีมงาน เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์สภาพงานปัจจุบันและกำหนดรูปแบบงานใหม่ ๆ โดยยึดหลักปฏิรูปงานทั้งหมด ทั้งนี้จะต้องปฏิรูปจิตสำนึกของบุคลากรทุกคนให้ยอมรับระบบ ERP ต่อจากนั้นให้นำเสนอผู้บริหารในการนำระบบดังกล่าวมาใช้

2. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแนวทาง โดยให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์การนำ ERP มาใช้ในหน่วยงานให้ชัดเจน กำหนดขอบข่ายและวิธีการของงาน ขั้นตอนการกำหนดการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน จัดตั้งงบประมาณ และขออนุมัตินำระบบ ERP มาใช้รวมถึงการติดตามความคืบหน้า

3. ขั้นตอนการพัฒนา ระบบ ERP โดยปฏิรูป ปรับปรุงกระบวนการทำงานระบบเดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ที่ได้กำหนดไว้

4. จัดอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินประสิทธิภาพของงานโดยเทียบกับกรอบงานที่กำหนดไว้

5. ขยายขอบข่ายของการนำ ERP มาใช้ในหน่วยงาน

2.3.8 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ณัฐฉวี อ่ำไพรัตน์ (2552 : 25) กล่าวว่าปัจจัยที่จะนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่

2.3.8.1 ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Environment)

1) ผู้บริหารให้การสนับสนุน (Top Management Support) การนำ IT เข้ามาใช้ในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านการเงิน จัดสรรทรัพยากรให้พอเพียง ใช้อำนาจในการสั่งการ ผลักดันให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญต่อโครงการเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับพนักงาน

2) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Business Process Reengineering) ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิมซึ่งต้องดูรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของงาน ให้การมุ่งเน้นที่ลูกค้า มีการบริหารจัดการกระบวนการทางธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนอย่างสิ้นเชิงโดยมีการเชื่อมต่องานระหว่างหน่วยงาน

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่เริ่มโครงการจนสิ้นสุดโครงการเพื่อให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายของแต่ละโครงการ และร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และบริหารโครงการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของงานในองค์กรหรือหน่วยงาน หากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมที่ดีจะต้องทำให้พนักงานทุกคนทุกระดับมีทัศนคติเป็นไปตามที่หน่วยงานต้องการได้ หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีแนวคิดในการดำเนินงานที่ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลให้มีวัฒนธรรมของหน่วยงานที่แตกต่างกัน

5) การสื่อสาร (Communication) หน่วยงานจะต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการติดตั้งระบบ ERP เพื่อให้ยอมรับและไม่เกิดแรงต้านที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การบริหารโครงการ (Project Management) หน่วยงานจะประสบความสำเร็จในการติดตั้งและนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ไปใช้งาน หากมีระบบในการบริหารโครงการ โดยจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปรึกษาซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการตัดสินใจ กรณีมีความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ใช้งาน ผู้ปรับแต่งค่าของระบบซอฟต์แวร์ และผู้ทำระบบจะต้องแก้ปัญหาโดยยึดวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น

2.3.8.2 ปัจจัยทางด้านผู้ใช้งาน (User environment)

1) ผู้ใช้งานให้การสนับสนุนหรือเข้ามามีส่วนร่วม (User Support, User Involvement) ในแต่ละช่วงของขั้นตอนการพัฒนาและติดตั้ง โดยร่วมออกแบบ ระบุความต้องการ ขอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใช้งานยอมรับและมีความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงาน

2) ระดับการศึกษาและการอบรม (Education and Training) การอบรมในระหว่างการติดตั้งระบบ ERP เป็นการสร้างความเข้าใจกระบวนการทางธุรกิจ มุ่งเน้นทุกรายละเอียดของตัวระบบอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดความรู้โดยที่ปรึกษาทั้งภายนอกและภายใน ทำให้ผู้ใช้งานเข้าใจเกี่ยวกับการติดตั้งและนำระบบ ERP ไปใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของลักษณะการทำงานด้วยระบบ ERP เข้ากับการทำงานจริงได้เป็นอย่างดี

3) ทักษะของผู้ใช้ (User Attitude) หน่วยงานจะต้องสร้างกลยุทธ์ที่จะทำให้คนเข้าใจระบบ ERP และเห็นความจำเป็นที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อระบบ ERP

2.3.8.3 ปัจจัยทางด้านผู้จำหน่ายหรือให้บริการทางด้าน ERP (ERP Vendor Ability)

หน่วยงานจำเป็นต้องได้รับคำปรึกษาการทำงาน จากผู้ให้บริการหรือผู้จำหน่ายซอฟต์แวร์ รวมถึงการวางแผนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางธุรกิจ การฝึกอบรม การบำรุงรักษาและการสนับสนุนการใช้งานของระบบด้วย

2.3.8.4 ปัจจัยทางด้านคุณภาพของตัวระบบ (System Quality) คุณภาพของระบบ

ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกิดจากการที่ระบบประมวลผลที่ใช้งานได้ง่าย และความเหมาะสมของตัวซอฟต์แวร์กับลักษณะการทำงานของหน่วยงาน คุณภาพของระบบ ERP จะส่งผลต่อการติดตั้งระบบให้ประสบความสำเร็จ การติดตั้งระบบนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการข้อมูลของผู้ใช้งานเป็นหลัก ถ้าคุณภาพระบบไม่ดี ระบบก็จะให้ข้อมูลที่ไม่ดีด้วย

2.3.8.5 ปัจจัยทางการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ปัจจัยสำคัญที่

ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้และจัดให้มีการถ่ายโอนความรู้โดยที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะไปสู่ผู้ใช้งาน จากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการทำงานใหม่ ๆ และส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร

2.3.8.6 ผลกระทบทางด้านปัจเจกบุคคล (Individual Impact) โดยวัดจากการ

ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคน การพัฒนาศักยภาพการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การลดระยะเวลาและลดขั้นตอนการทำงาน พนักงานเกิดความพึงพอใจจากผลการปฏิบัติงาน

2.3.8.7 ผลกระทบทางด้านองค์กร (Organization Impact) ซึ่งหมายถึงผลกระทบของการติดตั้งและใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในแง่การปฏิบัติงาน และในแง่ต้นทุนการทำดำเนินงาน ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับการให้บริการแก่ลูกค้า และเป้าหมายของการติดตั้ง

2.3.9 คู่มือระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยฯ

รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก

2.3.10 ระบบบัญชี 3 มิติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การที่จะทำให้อุปกรณ์บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการสร้างนโยบายหรือการสร้างความเข้าใจร่วมกันของผู้บริหาร ระบบ และผู้ปฏิบัติ จึงจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนต่อไปข้างหน้าได้ ในส่วนของระบบบัญชี 3 มิติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการสมัยใหม่จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำธุรกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การบริหารจัดการการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาระงานด้านบัญชี การเงิน และงบประมาณ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงมีนโยบายหลักที่จะสร้างเสถียรภาพการเงินที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ อย่างยั่งยืนจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบ ERP ด้านงานบัญชีและการเงิน ในส่วนของระบบบัญชี 3 มิติ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้กระบวนการบริหารจัดการสัมฤทธิ์ผลได้ ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุน และติดตาม ตลอดจน แก้ปัญหาทุกปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และผลักดันให้เกิดการใช้งานระบบอย่างจริงจัง และสามารถดูรายงานผลการปฏิบัติงานได้จากระบบทำให้มองเห็นถึงความก้าวหน้าของงานและมองเห็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ระบบปฏิบัติงานได้ชัดเจน ในด้านของผู้ปฏิบัติงานจะทำการบันทึกรายการให้เป็นปัจจุบัน การจัดเก็บข้อมูลที่ต้นทางที่เป็นแหล่งข้อมูล (Input) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง โดยมีแนวคิดที่ว่า ข้อมูลใดเกิดที่ขั้นตอนใด ให้มีการเก็บข้อมูลเข้าระบบตั้งแต่จุดนั้น ตรวจสอบและกระทบยอดข้อมูลให้ถูกต้อง เรียนรู้ระบบอย่างต่อเนื่องศึกษาเส้นทางเดินของข้อมูล/เอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล กรณีเห็นข้อมูลที่ผิดปกติต่อผู้บริหารเพื่อทราบได้ ระบบบัญชี 3 มิติ ที่พัฒนามาจากระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการทำธุรกรรมเกี่ยวกับงบประมาณ บัญชี และการเงิน
2. เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ อันจะนำไปสู่การลดต้นทุนการดำเนินงานและสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม
3. เพื่อใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างเสถียรภาพการเงินที่ดี ของมหาวิทยาลัยฯ

ระบบ ERP ด้านงานบัญชีและการเงิน มีคุณสมบัติดังนี้

1. ระบบ ERP ด้านงานบัญชีและการเงินต้องสามารถทำงานร่วมและต่อเชื่อมกับระบบ GFMIS/CGD ได้

2. ระบบ ERP ด้านงานบัญชีและการเงินต้องสามารถคิดคำนวณต้นทุนได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกรมบัญชีกลางและมหาวิทยาลัยฯ

3. ระบบบัญชีการเงินต้องมีกระบวนการทำงานของระบบและแสดงรายงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

4. ระบบการจ่ายเงินของทั้ง มหาวิทยาลัยฯ สามารถรองรับการจ่ายเงิน โดยตรงกับธนาคาร (Bank Transfer) ให้เป็นรูปธรรมได้

5. สามารถปิดงบบัญชีและงบการเงินรวม รายเดือน รายไตรมาส และรายปี ของทั้ง มหาวิทยาลัยฯ ได้

ซึ่งระบบงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะ โครงสร้าง การบริหารของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีลักษณะ การรวมศูนย์การดำเนินงานที่ส่วนกลาง และมีการมอบอำนาจการบริหารที่หน่วยงานย่อย ทุกระบบงานจะต้องมีระบบรักษาความปลอดภัย โดยที่สามารถแยกระดับสิทธิในการเรียกดู เรียกใช้ บันทึก แก้ไข และลบข้อมูลได้ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ

ระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์ ฟังรับ-ฟังจ่าย ลักษณะ 3 มิติหรือเรียกว่าบัญชี 3 มิติ หมายถึงระบบที่แสดงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของหน่วยงาน ได้หลายมุมมองอย่างชัดเจน ได้แก่ มิติหน่วยงาน แสดงผลการดำเนินการตามหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน มิติกองทุน แสดงถึง ผลการดำเนินการตามรายรับ - รายจ่าย ของเงินแต่ละกองทุน และมิติแผนงาน แสดงถึงผลลัพธ์การดำเนินงานที่แต่ละหน่วยงานได้กำหนดไว้ ซึ่งบางหน่วยงานอาจกำหนดที่นอกเหนือจากนี้ก็ได้ (ทบทวนมหาวิทยาลัย, 1 - 7)



ภาพที่ 2.6 การดำเนินงานในลักษณะ 3 มิติ

จากภาพสามารถมองเห็นการดำเนินงานในระบบ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงแต่ละรายการ และแสดงให้เห็นความเป็นมาของแต่ละกรอบได้ชัดเจน เช่น งานนี้เกิดจากแผนงานใด กิจกรรมอะไร หน่วยงานไหนเป็นผู้ดำเนินการ และใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกองทุนใด เป็นต้น

สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้พัฒนาระบบเป็น 7 มิติ คือ มิติศูนย์ต้นทุน (หน่วยงาน) มิติแหล่งเงิน มิติเงินรายได้ มิติกิจกรรม (แผนงาน) มิติโครงการ มิติกองทุน และ มิติปีการศึกษา



ภาพที่ 2.7 การดำเนินงานในลักษณะ 7 มิติ

หลักการบริหารในการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แบ่งออกเป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบงบประมาณ
2. ระบบพัสดุ
3. ระบบการเงิน
4. ระบบบัญชี และ
5. ระบบการตรวจสอบและประเมินผล

การปฏิบัติงานทั้ง 5 ระบบที่ผ่านมาในอดีตนั้นจะแยกแต่ละส่วนออกจากกัน ในการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เข้ามาใช้ในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยนั้นได้นำระบบต่าง ๆ ทั้ง 5 ระบบเข้าเชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกัน โดย เริ่มต้นจาก

ระบบงบประมาณ คือ จัดเตรียมการทำงานงบประมาณ คณะกรรมการกลั่นกรอง ปรับปรุงและอนุมัติ ฝ่ายการคลังจะควบคุมการรับและเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและรายงานการเงินเสนอผู้บริหาร ฝ่ายนโยบายและแผนจะต้องประเมินผลการเบิกจ่ายว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละไตรมาสหรือไม่

ระบบพัสดุ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติแต่ละศูนย์ต้นทุน จะต้องดำเนินการตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับแต่ละปีงบประมาณ หรือปีการศึกษา และดำเนินการตามแผนงาน กิจกรรม

โครงการ แหล่งเงิน ประกอบด้วย การจัดซื้อ/จัดจ้าง การเช่า การแลกเปลี่ยน การตรวจรับพัสดุ/ตรวจการจ้าง การเก็บรักษาพัสดุ การเบิกพัสดุไปใช้ และการแสดงยอดคงเหลือตามทะเบียนพัสดุที่มีตัวตนอยู่จริง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

ระบบการเงิน ประกอบด้วย การรับเงิน การจ่ายเงิน ซึ่งวัสดุ ครุภัณฑ์ จ่ายเงินยืม นำฝากธนาคารหรือสถาบันการเงิน เป็นต้น โดยจะรับ/จ่าย ตามมิตที่กำหนดไว้ในระบบงบประมาณ

ระบบบัญชี ประกอบด้วย เอกสารทางบัญชี สมุดบัญชี ทะเบียน หลักการบัญชี ผังบัญชี รหัสบัญชี และรายงานทางการเงิน ระบบดังกล่าวจะจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน โดยเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับอนุมัติตามมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ระบบการตรวจสอบและประเมินผล ระบบจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานโดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ การตรวจสอบนั้นประกอบไปด้วย การวางแผนการตรวจสอบ การประเมินการควบคุมภายใน การจัดทำแนวการตรวจสอบ กระจายทำการ และรายงานการตรวจสอบ ต่อจากนั้นจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จะต้องวิเคราะห์ผลที่เชื่อถือได้

ประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจากการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแบบ 3 มิติ มีดังนี้

- ออกงบบการเงินต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ถูกต้อง (Online Real time) เช่น งบดุล งบรายรับ - รายจ่าย งบทดลอง เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถรายงานผลตาม 3 มิติ ที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และระดับของผังบัญชีได้ ซึ่งข้อมูลหรือรายงานเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถใช้ในการตัดสินใจได้

- ข้อมูลของระบบถูกเก็บที่ส่วนกลาง (Computer Server) ทำให้ผู้ใช้ระบบงานและผู้บริหารเข้าถึงข้อมูลชุดเดียวกันที่เป็นชุดปัจจุบันอยู่เสมอ ทำให้ลดปัญหาเรื่องการตรวจสอบกระทบยอด (Reconcile) ระหว่างระบบหรือหน่วยงานได้

- ระบบมีการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้ (Security) ตามมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถกำหนดสิทธิให้ผู้ใช้แต่ละระดับว่าจะเข้าถึงระบบใด หน้าจอใด และข้อมูลใดได้บ้าง ทำให้มีความปลอดภัยของข้อมูลสูง

- ระบบมีความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Validation) เพื่อป้องกันความผิดพลาดเบื้องต้นได้ เช่น ไม่สามารถลงบัญชีในรหัสบัญชีที่ไม่มีอยู่ในผังบัญชีได้ ตรวจสอบยอดเดบิตต้องเท่ากับยอดเครดิตเสมอ เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ใช้สามารถลดเวลาในการแก้ไขข้อผิดพลาดเหล่านี้ในภายหลังได้ ลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในแง่มุมที่ข้อมูลไม่ตรงกัน ประหยัดเวลาในการทำงาน และการตรวจสอบ

- ระบบงบประมาณสามารถช่วยเก็บบันทึกงบประมาณที่ได้รับและที่ใช้จริง ทำให้สามารถควบคุมการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถประมาณการรายได้ซึ่งระบบจะทำการเปรียบเทียบรายได้ที่เกิดขึ้นจริงกับรายได้ที่ประมาณการไว้ให้
- ระบบการเงิน มีฟังก์ชันช่วยในการรับ - จ่ายเงิน ได้แก่ พิมพ์เช็ค หักภาษี ณ. ที่จ่าย ภาษีมูลค่าเพิ่ม ออกใบเสร็จ รวมถึงรายงานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานของส่วนงานการเงินได้ ทำให้งานการเงินเป็นระบบ สะดวกรวดเร็ว และให้บริการแก่ผู้ใช้บริการได้ดีขึ้น
- ระบบเจ้าหนี้ สามารถบันทึกรายการเจ้าหนี้ได้ทั้งที่ผ่านและไม่ผ่านจากระบบจัดซื้อจัดจ้าง ควบคุม และวางแผนการจ่ายเงินแก่เจ้าหนี้ได้
- ระบบลูกหนี้ สามารถบันทึกลูกหนี้รายตัว และลูกหนี้เงินยืมทรอจจ่าย ระบบสามารถออกใบแจ้งหนี้ และจดหมายเตือนลูกหนี้เงินยืมทรอจจ่าย เพื่อทวงถามได้ด้วย และล้างลูกหนี้เมื่อชำระได้
- ระบบทรัพย์สินถาวร สามารถบันทึกรายการทรัพย์สินถาวร ได้ทั้งที่ผ่านและไม่ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้าง เก็บรูปภาพทรัพย์สิน ระบบมีฟังก์ชันในการคิดค่าเสื่อมราคา การซ่อมบำรุง การเคลื่อนย้าย และมีรายงานเพื่อช่วยในการตรวจนับ ทะเบียนทรัพย์สิน สามารถพิมพ์ และอ่าน Barcode ได้
- ระบบคลังสินค้า สามารถกำหนดได้หลายคลัง (Multi-warehouse) บันทึกรายการการรับจากการจัดซื้อ - จ่าย สินค้า จำนวนต้นทุนสินค้า และมีรายงานเพื่อช่วยในการตรวจนับ เป็นต้น
- ระบบบริหารงานบุคคล สามารถเก็บประวัติบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ รูปถ่าย การฝึกอบรม จำนวนเงินเดือน ภาษี ออกรายงานต่าง ๆ เพื่อส่งกรมสรรพากร ประกันสังคม ธนาคาร และข้อมูลเพื่อใช้ในการทำ Job Analysis
- ระบบลูกค้าสัมพันธ์สามารถเก็บข้อมูลลูกค้า ประวัติการติดต่อกับลูกค้าเพื่อใช้ในการติดตามการขาย และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 เป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทาน ชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531 และในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มครองตัวภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้

ยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้จบการศึกษาจากจากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548

บทบาทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

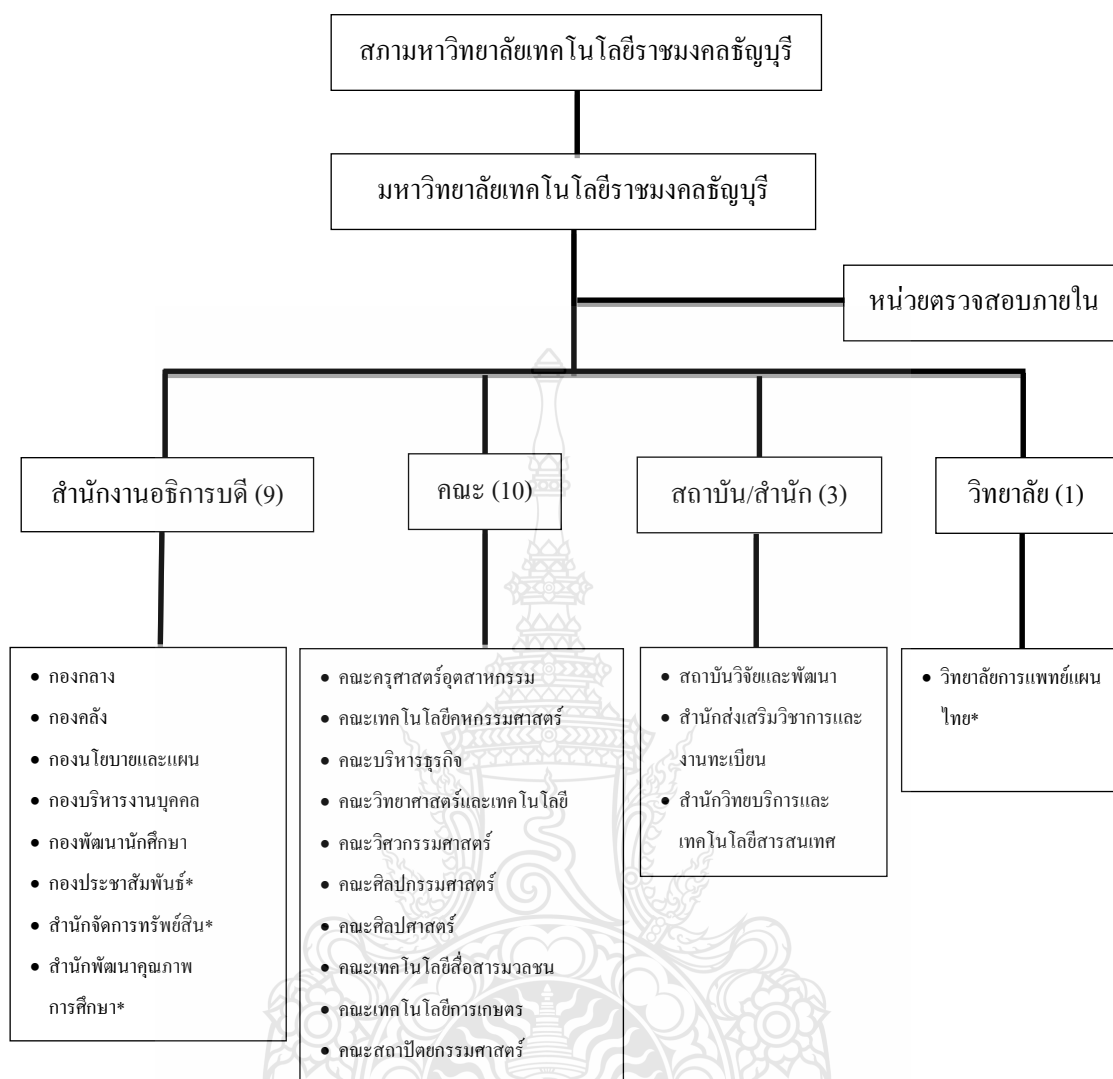
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้มแข็งสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ปัจจุบันจัดการศึกษาใน 12 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาเกษตรศาสตร์ กลุ่มวิชาคหกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม กลุ่มวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาศิลปกรรม กลุ่มวิชาศิลปศาสตร์ กลุ่มวิชาศึกษาศาสตร์ กลุ่มวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ และกลุ่มวิชาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน โดยมีหลักสูตรในการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ หลักสูตรปริญญาตรี 100 สาขาวิชา หลักสูตรปริญญาโท 27 สาขาวิชา หลักสูตรปริญญาเอก 1 สาขาวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคน เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศได้อย่างครบถ้วน อาทิ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี พลาสติกและสิ่งทอ งานออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่ออุตสาหกรรมการผลิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรมการเกษตร เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน การแพทย์แผนไทยประยุกต์ และการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษา ปัจจุบันนอกจากการจัดการศึกษาแล้วยังมีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อาทิ สถาบันวิจัยเคมี ศูนย์ภาษา ศูนย์ศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูงเพื่อให้บริการแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศ การพัฒนาผู้มีศักยภาพประกอบอาชีพอิสระและสร้างงานด้วยตนเอง (SMEs) มีเครื่องมืออุปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง มีหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเครือข่าย สามารถผลิตสื่อ ถ่ายทอดสัญญาณดาวเทียม จัดการเรียนการสอนแบบ E - Learning ได้ครบวงจร มีงานวิจัยและบริการวิชาการที่โดดเด่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ โดย

ประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างโดยวางเป้าหมายให้เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประยุกต์เชิงวิชาชีพ เน้นการบูรณาการความรู้ท้องถิ่น เข้ากับนวัตกรรมระดับสูง และเป็นมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและความต้องการในระดับนานาชาติ

ระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 2 สาย คือ สายผู้สอน (สายวิชาการ) ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสายสนับสนุน ทำหน้าที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจด้านการเรียนการสอน ด้านงานสนับสนุนวิชาการ และงานด้านบริหารและธุรการทั่วไป

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 39 หมู่ 1 ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี มีเนื้อที่ประมาณ 740 ไร่ เป็นพื้นที่สำหรับการจัดการศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ มีการจัดวางภูมิทัศน์ที่สวยงาม ภายใต้แนวคิดที่เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยในสวน (University in the Garden) ทั้งสวนน้ำ สวนบัว ต้นไม้ ไม้ดอก ไม้ใบ ภายในบรรยากาศวิชาการ





ภาพที่ 2.8 โครงสร้างการบริหารราชการ

หมายเหตุ : * ส่วนงานภายในจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริลักษณ์ มีชูอรรถ (2554) เรื่อง การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของกองทัพเรือ ด้านงานบัญชีและการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร (ERP) ของกองทัพเรือ และประสิทธิภาพการใช้งานของกรมบัญชีกลาง ที่ทุกส่วนราชการใช้กับ RTN ERP เปรียบเทียบกับระบบ GFMS เพื่อทราบปัญหาในการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรของกองทัพเรือ ด้านการเงินและการบัญชีของกองทัพเรือ พบว่า ในการใช้งานระบบ ERP ของกองทัพเรือด้านงานบัญชีและการเงินนั้น มีปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบและเจ้าหน้าที่ Help Desk ไม่สามารถตอบคำถามหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติด้านการเงินการบัญชีได้อย่างถูกต้อง ทำให้รายงานทางการเงินเกิดทำผิดพลาด ไม่พึงพอใจและไม่ยอมรับการใช้งานในระบบ ERP และต้องการให้มีการติดตั้งมอนิเตอร์ผ่านผู้ใช้งานกับ Help Desk เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการใช้งานระบบ ERP ของกองทัพเรือ ได้แก่ ควรจัดอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน ERP ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกิดจากผู้ใช้งานที่ได้รับการแก้ไขแล้ว มาจัดทำคู่มือการใช้งานระบบ ERP และแจกจ่ายให้กับหน่วยงานที่มีการใช้งานระบบ ควรจัดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินทำหน้าที่ Help Desk เพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม เพื่อให้มีความสามารถแก้ปัญหา และปรับปรุงการใช้งานระบบ ERP ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและง่ายต่อการตรวจสอบยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรพัฒนาให้มีระบบงานตรวจสอบเพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบข้อมูลเมื่อทำการ Interface กับระบบ GFMS แล้ว และควรให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินการปรับปรุงระบบเครือข่ายของกองทัพเรือให้มีประสิทธิภาพ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ ควบคู่กับการพัฒนาโปรแกรมระบบ ERP ให้ดียิ่งขึ้น

จิตสุนันท์ เพชรก้อน (2549) เรื่อง “ทัศนคติเกี่ยวกับการนำมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศ (ISO/IEC 27001 : 2005) มาใช้ในองค์กร กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย” ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 159 องค์กรของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ตาราง และสถิติเชิงอนุมาน คือ ไค-สแควร์ (Chi-Square) และ One-way ANOVA ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานในองค์กร ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระยะเวลาการดำเนินงานขององค์กรมีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของบุคลากร และพฤติกรรมการนำมาตรฐานฯ มาใช้ในองค์กร ตำแหน่งงานในองค์กร ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระยะเวลาการดำเนินการขององค์กรและจำนวนบุคลากรใน

องค์กรที่มีความแตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำมาตราฐานมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน แต่ระยะเวลาการดำเนินการองค์กรที่แตกต่างกันทำให้เกิดความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำมาตราฐานฯ มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งในองค์กรและระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมปัญหาอุปสรรคในการนำมาตราฐานฯ มาใช้องค์กรแตกต่างกัน

ลักษณะนาราช พันวราสิน (2553) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค ไอศกรีมวอลล์และไอศกรีมเนสท์เล่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริโภคที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริโภคไอศกรีมวอลล์ ทั้งทางด้านความถี่และจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภคแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ ที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภค และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคด้านความถี่ ผู้บริโภคที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริโภคไอศกรีมเนสท์เล่ด้านความถี่ ไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมด้านจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภคแตกต่างกัน ส่วนประสมทางการตลาด อันประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการบริโภคไอศกรีมวอลล์และไอศกรีมเนสท์เล่ในระดับต่ำ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภค ยกเว้นด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด ที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภคไอศกรีมวอลล์ในระดับต่ำ และด้านการส่งเสริมการตลาด ที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภคไอศกรีมเนสท์เล่ในระดับต่ำเช่นกัน คุณค่าตราสินค้า อันประกอบด้วย ด้านการรู้จักตราสินค้า การรับรู้คุณภาพตราสินค้า ความภักดีต่อตราสินค้า และความผูกพันต่อตราสินค้า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคไอศกรีมวอลล์และไอศกรีมเนสท์เล่ด้านความถี่ในการบริโภคในระดับต่ำ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภค ยกเว้นด้านการรู้จักตราสินค้า ที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อการบริโภคไอศกรีมวอลล์ในระดับต่ำ ผู้บริโภคมีทัศนคติด้านส่วนประสมการตลาดและด้านคุณค่าตราสินค้าต่อไอศกรีมวอลล์ ดีกว่าไอศกรีมเนสท์เล่ ผู้บริโภคจึงมีพฤติกรรมการบริโภคไอศกรีมวอลล์ สูงกว่าไอศกรีมเนสท์เล่

ณัฐวี อำไพรัตน์ (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำระบบ ERP ไปใช้ในธุรกิจขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำระบบ ERP ไปใช้ในธุรกิจขนาดกลางในประเทศไทยนั้น คือ ปัจจัยทางด้านองค์กรที่ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ ปัจจัยทางด้านผู้ใช้งานซึ่งประกอบด้วย ความมีส่วนร่วมจากผู้ใช้งาน ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบ ERP ปัจจัยทางด้านคุณภาพของระบบไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการใช้งานง่าย และ

ความเชื่อถือได้ของข้อมูล พร้อมกับระบบจะต้องมีฟังก์ชันการใช้งานตรงตามต้องการ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ใช้ ปัจจัยคุณภาพของระบบและปัจจัยการแบ่งปันความรู้ในโครงการ ERP ซึ่งประกอบด้วยความรู้ในกระบวนการทำงานทางธุรกิจ หรือความรู้ในตัวระบบ ERP ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคล ทำให้บุคลากรแต่ละคนทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรด้วย บริษัทที่ปรึกษาและบริษัทที่ต้องการนำระบบ ERP เข้ามาใช้ในองค์กรสามารถนำไปประยุกต์เพื่อวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ในการนำระบบ ERP ไปใช้งานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงกลยุทธ์การนำระบบ ERP เข้ามาใช้ในองค์กรในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร

สุภาวดี อยู่สุภาพ (2552) เรื่อง รูปแบบความต้องการและการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านบัญชีการเงิน ในองค์กรประเภทธุรกิจค้าส่งของวิสาหกิจขนาดย่อม ได้ศึกษาหารูปแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านบัญชีและการเงินนั้นต้องตรงต่อความต้องการของผู้ใช้และง่ายต่อการใช้งาน

กมล ชัยมงคล และ ศรีศิลป์ พรหมอินทร์ (2551) เรื่อง การวางแผนทรัพยากรองค์กรกรณีศึกษา อุตสาหกรรมน้ำปลา (โรงงานน้ำปลาปราณี) พบว่า Inventory Management Module ของโปรแกรม Microsoft Axapta ซึ่งจัดเป็น Business Solution ประเภทหนึ่งสามารถคำนวณต้นทุนการผลิตและราคาขายได้รวดเร็ว แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งสามารถแสดงโครงสร้างต้นทุน โดยนำเสนอในรูปแบบของต้นทุนและราคาขาย ส่งผลให้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรได้ และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่น

ดวงรัตน์ คงสุวรรณ (2549) เรื่อง การบริหารโครงการในเชิงการจัดการการเปลี่ยนแปลงโครงการติดตั้งระบบ ERP ได้ศึกษาการบูรณาการองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัดการโครงการติดตั้งระบบ ERP โดยระบุถึงปัจจัยที่มีผลของความสำเร็จที่สำคัญในแต่ละขั้นตอนการติดตั้งระบบ ERP และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเน้นการติดตั้งระบบ ERP แบบมาตรฐานที่ไม่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเฉพาะสำหรับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่สามารถทำการ Customize เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามความต้องการขององค์กรที่อาจแตกต่างกันไป จากลักษณะเดิมที่มีอยู่ในซอฟต์แวร์ เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงระบบการจัดการเปลี่ยนแปลง และการเตรียมความพร้อมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินโครงการสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ภายใต้อายุระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนด และเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสามารถบรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้ ผู้บริหารและทีมงานจะต้องสร้างบุคลากรในกลุ่มที่ต้องการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงให้มีจำนวนมากกว่าบุคลากรที่ไม่ต้องการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบ

กระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานใหม่ โดยพยายามรักษากลุ่มที่ปรารถนาการมีส่วนร่วมไว้ และเปลี่ยนกลุ่มที่เป็นกลางมาเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประเมินความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระบบงานใหม่ และนำมากำหนดเป็นการฝึกอบรม ซึ่งต้องกระทำให้เสร็จก่อนใช้งานจริง และรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ให้ดำเนินต่อไปจนบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้

นริศรา วิเศษรัฐสมิต (2549) เรื่อง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) องค์กรที่มีระบบ ERP ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยการนำข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร โครงการและทีมงาน รวมไปถึงการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบ ERP และเสนอแนะกลยุทธ์และหลักการต่าง ๆ ในการบริหาร โครงการเป็นแนวทางสำหรับองค์กรและผู้ที่มีความสนใจต่อไป

อุไรวรรณ หงส์ชัย (2544) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและ ERP ได้แก่ 1. ระยะเวลาในการเปิดดำเนินการ 2. จำนวนครั้งในการเปลี่ยน โปรแกรม และ 3. การใช้โปรแกรมเดียวกันกับสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและระบบการแก้ปัญหาที่พบจากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ได้แก่ ปัญหาทางด้านความยุ่งยากซับซ้อน ปัญหาด้านการออกรายงาน และปัญหาทางด้านความเชื่อมต่อของข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงความต้องการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร SAP ในอนาคตมากที่สุด

นพวรรณ รักษ์ดิษฐ์ธรรมกุล (2544) เรื่อง การศึกษาการนำซอฟต์แวร์ ERP (Enterprise Resource Planning) มาประยุกต์ใช้งานในองค์กรไทย โดยเน้นไปที่ซอฟต์แวร์ ERP เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ และเป็นแนวทางการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประโยชน์สำหรับวิทยานิพนธ์นี้เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรที่สนใจได้ศึกษาปัจจัยต่อขั้นตอนการตัดสินใจ การเตรียมการ กลยุทธ์วิธีการดำเนินงาน ผลที่ได้รับและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ โดยมีขอบเขตการวิจัย คือ ศึกษาขบวนการบริหารจัดการ ขั้นตอนการนำมาใช้ ขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย โดยจะเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และนำผลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ รวมทั้งวิเคราะห์ผลในมุมมองต่าง ๆ รวมถึงการนำทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

กรินทร์ ต้นสุเทพวิรวงศ์ (2543) เรื่อง เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการปรับระบบ Enterprise Resource Planning ขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ E - Business ได้ศึกษาว่าองค์กรต่าง ๆ ควรที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินงานภายในโดยนำระบบ ERP ซึ่งประกอบด้วยระบบงานด้านบัญชีและการเงิน ระบบงานด้านการผลิต ระบบงานด้านการบริหารสินค้าและวัตถุดิบ ระบบงานด้านการขายและการตลาด และระบบงานด้านการบริหารบุคลากร มาใช้เพื่อให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงสารสนเทศจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมีการเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้การติดต่อสื่อสารและจัดส่งข้อมูลต่าง ๆ ทำได้ด้วยความรวดเร็วและประหยัด องค์กรสามารถใช้เป็นช่องทางในการจำหน่ายเพื่อให้สามารถเข้าสู่ลูกค้าได้ทั่วถึง รวมถึงทำให้องค์กรสามารถนำสารสนเทศขององค์กรมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถขยายความสามารถในการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่ Electronic Business

สรุป เอกสารและงานวิจัยเข้าสู่ประเด็นปัญหาของงานวิจัย การใช้ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมได้ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงความสำคัญที่จะต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ และสนับสนุนด้านครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่จำเป็น ผู้ใช้งานต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในมหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาดังกล่าวและทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านความรู้เกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เพื่อทราบถึงความคิดของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) และเพื่อเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาระบบ ERP ให้ใช้งานได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเบิกจ่าย ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านพัสดุ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ จำนวน 208 คน

ผู้ศึกษาได้เลือกใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551 : 45) ในกรณีทราบจำนวนประชากรหรือกรณีที่มีประชากรมีจำนวนที่นับได้ (Finite Population) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่า

$$n = \frac{208}{1 + 208 (0.05)^2}$$

$$= 137 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรเมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 137 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ หน่วยงานที่สังกัด และความถี่ในการใช้ระบบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรู้ ของผู้ใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ ทราบและไม่ทราบ จากนั้นนำคำตอบมาหาค่าเฉลี่ย และแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

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

$$\text{จะได้ } I = \frac{1 - 0}{3}$$

$$= 0.33$$

ดังนั้น การกำหนดค่าคะแนนเฉลี่ย สามารถแบ่งได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
0.00 - 0.33	ระดับต่ำ
0.34 - 0.67	ระดับปานกลาง
0.68 - 1.00	ระดับสูง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับทัศนคติ ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากร องค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถาม แบบปลายปิด มีลักษณะเป็น Interval Rating Scale โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ตามเกณฑ์ ที่กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert's Scale (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 41) ดังนี้

คะแนน	ระดับทัศนคติ
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายการให้คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
3.68 - 5.00	ระดับสูง

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายปิด การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็น Interval Rating Scale โดยให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับการใช้งาน
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายการให้คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
3.68 - 5.00	ระดับสูง

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ
4. ร่างแบบสอบถาม
5. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้อง สมบูรณ์ การครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถาม และนำกลับมาแก้ไข
6. นำร่างแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาวิเคราะห์ โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.916

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ใช้งานระบบ (ERP) ด้วยตนเอง จำนวน 137 ชุด โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และให้เวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 7 วัน
2. ประสานงานกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ช่วยส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้ศึกษาโดยตรงหรือนำไปส่งที่กองกลาง โดยใส่ไว้ในช่องใส่เอกสารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
3. ติดตามแบบสอบถามที่ยังมิได้ส่งคืนจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือโทรศัพท์สอบถามไปยังสำนักเลขานุการคณะและหน่วยงานต่าง ๆ

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของแบบสอบถาม

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ใส่รหัสไว้แล้วมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูล
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แสดงการกระจายตัวของข้อมูล

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติ t - test ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.05
2. สถิติ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 หากผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษา จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง “ความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยมีผู้ใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) จำนวน 137 คน จากหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษานี้ เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

4.2 ผลการวิเคราะห์

4.2.1 สถานภาพทั่วไปด้านเพศ ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	10	7.3
เพศหญิง	127	92.7
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ เพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

4.1.2 สถานภาพทั่วไปด้านอายุ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	32	23.4
31 - 40 ปี	68	49.6
41 - 50 ปี	22	16.1
51 ปีขึ้นไป	15	10.9
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใช้งานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป

4.1.3 สถานภาพทั่วไปด้านสถานภาพ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านสถานภาพ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	55	40.1
สมรส	79	57.7
หย่า/หม้าย	3	2.2
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 สถานภาพสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 สถานภาพหย่า / หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรสมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับสถานภาพโสด และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่า / หม้าย

4.1.4 สถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.9
ปริญญาตรี	113	82.5
ปริญญาโท	19	13.9
ปริญญาเอก	1	0.7
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก

4.1.5 สถานภาพทั่วไปด้านประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	31	22.6
5 - 10 ปี	52	38.0
11 - 15 ปี	23	16.8
16 - 20 ปี	7	5.1
20 ปีขึ้นไป	24	17.5
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี และน้อยที่สุด คือ 16 - 20 ปี

4.1.6 สถานภาพทั่วไปด้านหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะ / วิทยาลัย	44	32.1
สำนัก / สถาบัน	20	14.6
กอง / ศูนย์	73	53.3
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน พบว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามอยู่คณะ/วิทยาลัย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 สำนัก/สถาบัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และกอง/ศูนย์ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 สรุปได้ว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กอง/ศูนย์ มากที่สุด รองลงมา คือ คณะ/วิทยาลัย และน้อยที่สุด คือ สำนัก/สถาบัน

4.1.7 สถานภาพทั่วไปด้านความถี่ในการใช้งาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปด้านความถี่ในการใช้งาน

ความถี่ในการใช้งาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประจำ / สม่ำเสมอ	76	55.5
นาน ๆ ครั้ง	61	44.5
รวม	137	100.0

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านความถี่ในการใช้งานของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน พบว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้งานเป็นประจำสม่ำเสมอ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และ

ผู้ใช้งานระบบ ERP นาน ๆ ครั้ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้งานประจำ/สม่ำเสมอ มากกว่านาน ๆ ครั้ง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบ (ERP)	ทราบ		ระดับการประเมิน			
	จำนวน	ไม่ทราบ	\bar{X}	S.D	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร	94 (68.6)	43 (32.4)	0.69	0.466	สูง	3
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ	109 (79.6)	28 (20.4)	0.80	0.405	สูง	1
การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้	65 (47.4)	72 (52.6)	0.47	0.501	ปานกลาง	7
ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้	106 (76.6)	32 (23.4)	0.77	0.425	สูง	2
การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ	86 (62.8)	51 (37.2)	0.63	0.485	ปานกลาง	5
ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันทีทันใด (Online Real Time)	89 (65.0)	48 (35.0)	0.65	0.479	ปานกลาง	4
ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน	75 (54.7)	62 (45.3)	0.55	0.500	ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบ (ERP)	ทราบ		ระดับการประเมิน			
	จำนวน	ไม่ทราบ	\bar{X}	S.D	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ

	ปฏิบัติ					
ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ)	94 (68.6)	43 (31.4)	0.69	0.466	สูง	3
ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ	65 (47.4)	72 (52.6)	0.47	0.501	ปานกลาง	7
ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว	62 (45.3)	75 (54.7)	0.45	0.500	ปานกลาง	8
ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบ (ERP) รวม	0.617			ปานกลาง		

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.617 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใด (Online Real Time) การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80, 0.77, 0.69, 0.69, 0.65, 0.63, 0.55, 0.47, 0.47 และ 0.45 ตามลำดับ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใด (Online Real Time) การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผน

ทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบ ERP	ระดับความคิดเห็น					ระดับการประเมิน		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D		
ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น	6 (4.4)	57 (41.6)	45 (32.8)	25 (18.2)	4 (2.9)	3.26	0.91	ปานกลาง	4
ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	13 (9.5)	41 (29.9)	54 (39.4)	8 (13.1)	11 (8.0)	3.20	1.04	ปานกลาง	5
ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล	6 (4.4)	44 (32.1)	50 (36.5)	24 (17.5)	13 (9.5)	3.04	1.02	ปานกลาง	8
ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย	6 (4.4)	47 (34.3)	54 (39.4)	26 (19.0)	4 (2.9)	3.18	0.89	ปานกลาง	6
ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	9 (6.6)	62 (45.3)	41 (29.9)	18 (13.1)	7 (5.1)	3.35	0.96	ปานกลาง	1
ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	10 (7.3)	43 (31.4)	36 (26.3)	31 (22.6)	17 (12.4)	2.99	1.15	ปานกลาง	9

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบ	ระดับความคิดเห็น					ระดับการประเมิน	
----------------------------	------------------	--	--	--	--	-----------------	--

ERP						\bar{X}	S.D	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			การปฏิบัติ	ลำดับ
ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น	9 (6.6)	64 (46.7)	38 (27.7)	17 (12.4)	9 (6.6)	3.34	1.00	ปานกลาง	2
ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น	14 (10.2)	51 (37.2)	45 (32.8)	20 (14.6)	7 (5.1)	3.33	1.01	ปานกลาง	3
ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่าจำเป็น ได้ครบทุกหน่วยงาน	10 (7.3)	36 (26.3)	59 (43.1)	23 (16.8)	9 (6.6)	3.11	0.99	ปานกลาง	7
ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้	4 (2.9)	36 (26.3)	54 (39.4)	33 (24.1)	10 (7.3)	2.93	0.95	ปานกลาง	10
ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบ ERP รวม						3.17		ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติโดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับปานกลางทุกทัศนคติ คือ ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้นท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่าจำเป็น ได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.34, 3.33, 3.26, 3.20, 3.18, 3.11, 3.04, 2.99 และ 2.93 ตามลำดับ สรุปได้ว่าทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับ ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รองลงมา คือ ระบบ (ERP)

ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่าจำเป็นได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การใช้งานระบบ ERP	ระดับความคิดเห็น					ระดับการประเมิน		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D		
คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด	8 (5.8)	40 (29.2)	53 (38.7)	21 (15.3)	15 (10.9)	3.04	1.060	ปานกลาง	8
ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา	6 (4.4)	51 (37.2)	50 (36.5)	16 (11.7)	14 (10.2)	3.14	1.030	ปานกลาง	5
ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้	7 (5.1)	57 (41.6)	45 (32.8)	23 (16.8)	5 (3.6)	3.28	0.929	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การใช้งานระบบ ERP	ระดับความคิดเห็น					ระดับการประเมิน		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D		
ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำ	9 (6.6)	38 (27.7)	54 (39.4)	29 (21.2)	7 (5.1)	3.09	0.977	ปานกลาง	7
ระบบ (ERP) ใช้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	7 (5.1)	45 (32.8)	48 (35.0)	21 (15.3)	16 (11.7)	3.04	1.077	ปานกลาง	8
ระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	13 (9.5)	51 (37.2)	46 (33.6)	19 (13.9)	8 (5.8)	3.31	1.019	ปานกลาง	1
ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่างๆ ได้	10 (7.3)	37 (27.0)	62 (45.3)	22 (16.1)	6 (4.4)	3.17	0.936	ปานกลาง	3
ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน	5 (3.6)	41 (29.9)	52 (38.0)	26 (19.0)	13 (9.5)	2.99	1.011	ปานกลาง	9
ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครบ คลุมทุกขั้นตอน	6 (4.4)	41 (29.9)	62 (45.3)	21 (15.3)	7 (5.1)	3.13	0.906	ปานกลาง	6
ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์	5 (3.6)	44 (32.1)	60 (43.8)	24 (17.5)	4 (2.9)	3.16	0.859	ปานกลาง	4
การใช้งานระบบ ERP รวม						3.13		ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ระดับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการใช้งานระบบโดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.135 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้

ง่ายขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอน และวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.28, 3.17, 3.16, 3.14, 3.13, 3.09, 3.04, 3.04 และ 2.99 ตามลำดับ สรุปได้ว่า การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญกับ ระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอน และวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

H_0 : การใช้งานระบบ ERP ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : การใช้งานระบบ ERP ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

การใช้งานระบบ (ERP)	T - test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากร	ชาย	2.85	0.975	-1.194	135	0.235
องค์กร (ERP)	หญิง	3.15	0.768			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ Independent t-test เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ใช้บริการที่มีเพศแตกต่างกันมีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

H_0 : การใช้งานระบบ ERP ของอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : การใช้งานระบบ ERP ของอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	1.186	3	0.462	0.745	0.527
	ภายในกลุ่ม	82.466	133	0.620		
รวม		159.008	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.527 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ใช้บริการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของสถานภาพไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของสถานภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกต่างกันอย่างแยกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	2.238	2	1.119	1.837	0.163
	ภายในกลุ่ม	81.614	134	0.609		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกสถานภาพ ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ใช้บริการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกต่างกันอย่าง

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของสถานภาพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของสถานภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกต่างกััน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	2.044	3	0.681	1.108	0.348
	ภายในกลุ่ม	81.807	133	0.615		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.348 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกต่างกััน

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แยกต่างกันอย่างแยกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	6.540	4	1.635	2.792	0.029*
	ภายในกลุ่ม	77.312	132	0.586		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และเมื่อมีความแตกต่างกันจึงต้องทดสอบความแตกต่างกันของประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างประสบการณ์ทำงานของผู้ใช้ระบบ (ERP) เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.2968	3.2712	2.7304	2.7571	3.1292
ต่ำกว่า 5 ปี	3.2968	-	0.02862 (0.883*)	0.56643 (0.008*)	0.53963 (0.094*)	0.16761 0.422
5 - 10 ปี	3.2712		-	0.54072 (0.006*)	0.51401 (0.098*)	0.14199 0.453
11 - 15 ปี	2.7304			-	- 0.02671 (0.936*)	- 0.39873 (0.076*)
16 - 20 ปี	2.7571				-	- 0.37202 (0.260*)
20 ปี ขึ้นไป	3.1292					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ ERP ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ ERP แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	2.341	2	1.171	1.925	0.150
	ภายในกลุ่ม	81.510	134	0.608		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการให้บริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.7 ความถี่ในการใช้งานต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) แตกต่างกัน

H_0 : ความถี่ในการใช้งานต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ ERP ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความถี่ในการใช้งานต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบ ERP แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงข้อมูลการทดสอบประชากรศาสตร์ ต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามความถี่ในการใช้งาน

การใช้งานระบบ (ERP)	ความถี่	T - test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)	ประจำ/	3.15	0.806	0.357	135	0.721
	สม่ำเสมอ นาน ๆ ครั้ง	3.10	0.763			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามความถี่ ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ Independent t - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ความถี่แตกต่างกันมีการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ตารางที่ 4.19 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบ ERP แตกต่างกัน

H_0 : ความรู้ต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบ ERP ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความรู้ต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบ ERP แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	0.186	2	0.093	0.149	0.862
	ภายในกลุ่ม	83.666	134	0.624		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.862 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แตกต่างกันมีผลต่อการใช้

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ตารางที่ 4.20 ทักษะคิดต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แตกต่างกัน

H_0 : ทักษะคิดต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบ ERP ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ทักษะคิดต่างกันมีผลต่อการใช้ระบบ ERP แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้งานระบบ (ERP)	ระหว่างกลุ่ม	15.152	2	7.576	14.777	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.700	134	0.513		
รวม		83.852	136			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการวิเคราะห์การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามทักษะคิดเกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ด้วยวิธีสถิติที่ใช้ F - test เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าทักษะคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระดับทักษะคิดของผู้ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เป็นรายคู่ จำแนกตามทักษะคิด

ทักษะคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบ	\bar{X}	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)		2.5871	3.1567	3.5071
ระดับต่ำ	2.5871	-	- 0.56915 (0.000*)	- 0.92005 (0.000*)
ระดับปานกลาง	3.1567		-	- 0.35089 (0.000*)
ระดับสูง	3.5071			-

ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.350 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับสูงน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	การใช้งานระบบ (ERP)		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	
ด้านประชากรศาสตร์	เพศ	✓	
	อายุ	✓	
	สถานภาพ	✓	
	ระดับการศึกษา	✓	
	ประสบการณ์การทำงาน		✓
	หน่วยงานที่สังกัด	✓	
	ความถี่ในการใช้ระบบ	✓	
ด้านความรู้	ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบ	✓	
ด้านทัศนคติ	ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบ		✓

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเบิกจ่าย ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านพัสดุ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ จำนวน 208 คน ผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 137 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ Interval Rating Scale

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความรู้และทัศนคติต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 137 คน โดยใช้เวลา

ในการตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 7 วัน และให้ส่งคืนผู้ศึกษาโดยตรงหรือส่งที่กองกลางโดยส่งไว้ในช่องเอกสารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม นอกจากนั้นได้ติดตามแบบสอบถามที่ยังมิได้ส่งคืนจากหน่วยงานด้วยตนเองหรือโทรศัพท์สอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และนำมาตรวจความถูกต้อง ครบถ้วน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และความถี่ในการใช้งานพบว่า

จำแนกตามเพศ ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

จำแนกตามอายุ ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใช้งานที่มีอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป

จำแนกตามสถานภาพ ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 สถานภาพสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 สถานภาพหย่า / หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สถานภาพสมรสมากที่สุด รองลงมา คือ สถานภาพโสด และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่า / หม้าย

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทและน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ประสบการณ์

การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี และน้อยที่สุด คือ 16- 20 ปี

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามอยู่คณะ/วิทยาลัย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 สำนัก/สถาบัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และกอง/ศูนย์ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กอง/ศูนย์มากที่สุด รองลงมา คือ คณะ/วิทยาลัย และน้อยที่สุดคือ สำนัก/สถาบัน

จำแนกตามความถี่ในการใช้ระบบ ผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้งานเป็นประจำ/สม่ำเสมอ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และผู้ใช้งานนาน ๆ ครั้ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 สรุปได้ว่าผู้ใช้งานระบบ ERP ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้งานประจำ/สม่ำเสมอมากกว่านาน ๆ ครั้ง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.617 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใจ (Online Real Time) การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจุกกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80, 0.77, 0.69, 0.69, 0.65, 0.63, 0.55, 0.47, 0.47 และ 0.45 ตามลำดับ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

(ERP) คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใจ (Online Real Time) การบันทึกการขายแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจุกกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรประสบความสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว ตามลำดับ

สรุป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.617 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใจ (Online Real Time) การบันทึกการขายแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจุกกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรประสบความสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80, 0.77, 0.69, 0.69, 0.65, 0.63, 0.55, 0.47, 0.47 และ 0.45 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกทัศนคติ คือ ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่า

จำเป็นได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.34, 3.33, 3.26, 3.20, 3.18, 3.11, 3.04, 2.99 และ 2.93 ตามลำดับ สรุปได้ว่าทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รองลงมา คือ ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่อกันที่ท่านคิดว่าจำเป็นได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ตามลำดับ

สรุป ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบ(ERP) สามารถเชื่อมต่อกันที่ท่านคิดว่าจำเป็นได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.34, 3.33, 3.26, 3.20, 3.18, 3.11, 3.04, 2.99 และ 2.93 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.135 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ

(ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้นมีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้งาน สะดวก และรวดเร็ว คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.28, 3.17, 3.16, 3.14, 3.13, 3.09, 3.04, 3.04 และ 2.99 ตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้นมีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้งาน สะดวก และรวดเร็ว คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ

สรุป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.135 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้นมีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้งาน สะดวก และรวดเร็ว คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด, ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.28, 3.17, 3.16, 3.14, 3.13, 3.09, 3.04, 3.04 และ 2.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประการณักรทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และความถี่ในการใช้ระบบที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของประวิทย์ ดันสมบูรณ์ ที่ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี

สมมติฐานที่ 1.6 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ความถี่ในการใช้ระบบที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2

ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3

ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของลักษณะาราช พันวราสิน ที่ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค ไอศกรีมวอลล์และไอศกรีมเนสท์เล่ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการค้นคว้าความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีประเด็นข้อมูลที่น่าสนใจ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี หน่วยงานที่สังกัด กอง/ศูนย์ ส่วนความถี่ในการใช้งานคือ ประจำ/สม่ำเสมอ ความถี่ในการใช้งานคือประจำสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริง คือการบริหารงานงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ ของมหาวิทยาลัยฯ ใช้ระบบรวมศูนย์อยู่ที่กอง/ศูนย์เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศที่รับสมัครผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในวัยที่สมควรมีครอบครัว เมื่อเข้ามาทำงานได้ระยะหนึ่งจึงมีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับระบบ ERP เพราะจะต้องใช้ระบบ ERP ในการบันทึกข้อมูลเป็นประจำทุกวัน

ด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชีและพัสดุ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่าง ๆ) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

คืออะไร ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันที ทันใด (Online Real Time) การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้ ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเบนจามิน บลูม (Benjamin S. Bloom) ที่กล่าวว่าความรู้เป็นเรื่องที่เชื่อมโยงจัดระเบียบ ความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ โดยวิธีการนำความคิดรวบยอดมาผสมผสานกัน และขยายความสิ่งนั้นให้เกิดความรู้ใหม่ การรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างรูปแบบขึ้นมาก่อน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีภูษิณี อ่ำไพรัตนานา ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรและสภาพแวดล้อมของผู้ใช้งานระดับ ความรู้ความสามารถของที่ปรึกษาและคุณภาพของระบบเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการแบ่งปันความรู้ในโครงการ ERP และปัจจัยที่ส่งผลกระทบของปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางด้านองค์กรหรือความสำเร็จในการนำ ERP ไปใช้งาน ผลการศึกษาทำให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมทางด้านองค์กร การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งาน คุณภาพของระบบ และการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยทางด้านบุคคลและองค์กร และสอดคล้องกับนริศรา วิเศษฐสมิต ที่ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง พยายามทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในระบบ ERP ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ถ้าจะให้ผู้ใช้งานระบบมีความรู้มากขึ้นควรมีการจัดอบรม บุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้าน ERP ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกิดจากผู้ใช้งานที่ได้รับการแก้ไขแล้ว มาจัดทำคู่มือการใช้งานระบบ ERP และแจกจ่ายให้กับหน่วยงานที่มีการใช้งานระบบ และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับชั้นมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ทัศนคติความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น ท่านสามารถ

ช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่าจำเป็น ได้ครบทุกหน่วยงาน ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Heinz Weibrich, และ Harold Koontz ที่กล่าวว่าทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กร ความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาแตกต่างกัน ทัศนคติของพนักงานมีความซับซ้อนยากต่อความเข้าใจ และสอดคล้องกับณัฐวิ อ่ำไพรัตนากล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการติดตั้งและการนำระบบ ERP ไปใช้ในธุรกิจขนาดกลางในประเทศไทย คือ ปัจจัยทางด้านผู้ใช้งานซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใช้งาน ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบ ERP ปัจจัยทางด้านคุณภาพของระบบ ได้แก่ การใช้งานง่าย มีความเชื่อถือได้ของข้อมูล และระบบจะต้องมีฟังก์ชันการใช้งานตรงกับความต้องการ ฉะนั้นถ้าผู้บริหารต้องการให้ผู้ใช้งานระบบ ERP มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยเพิ่มความเชื่อที่มีอยู่เดิมให้มีความเป็นธรรมชาติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ให้ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใช้งาน หัวหน้างานควรให้ความสนใจต่องานและผู้ปฏิบัติงาน ให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีกฎ ระเบียบในการทำงานที่ชัดเจนหาเครื่องมืออุปกรณ์ให้เพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใช้งานมีทัศนคติที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความรู้เกี่ยวกับการใช้งานการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้ ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้นมีความถูกต้องแม่นยำ ระบบ (ERP) ใช้งาน สะดวก และรวดเร็ว คู่มือ

ระบบ (ERP) ระบบขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสิริลักษณ์ มีชูอรรถ ที่ศึกษาการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของกองทัพเรือด้านงานบัญชีและการเงิน พบว่าระบบมีการประมวลผลที่รวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง เนื่องจากการทำงานของระบบมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงินเป็นผู้กรอกข้อมูลผ่าน ERP เอง และระบบมีบริษัทเข้ามาดูแล จึงทำให้การประมวลผลที่เกิดขึ้นรวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นริศรา วิเศษฐสมิต ที่กล่าวว่า การยอมรับจากผู้ใช้งานระบบ โดยระบบที่พัฒนาขึ้นต้องสามารถสร้างความมั่นใจและพึงพอใจให้กับผู้ใช้งานระบบ โดยเฉพาะการลดเวลาการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) และเกี่ยวกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้ระบบทุกคน และจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง/สม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
3. ควรนำข้อมูลปัญหาที่เกิดจากการใช้งานที่ได้รับการแก้ไขแล้ว มาจัดทำคู่มือการใช้งานระบบ ERP และแจกให้หน่วยงานที่มีการใช้งานระบบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประสบความสำเร็จเพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ในการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาขั้นตอนกระบวนการทำงานเดิม กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) โดยลดขั้นตอนทำงานที่ซ้ำซ้อนและลดเอกสารต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น ทำให้การบริการรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อสามารถกระจายความรู้ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

บรรณานุกรม

- กมล ชัยมงคล และ ศรีศิลป์ พรหมอินทร์. 2551. การวางแผนทรัพยากรองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
น้ำตาล (โรงงานน้ำตาลปราณี). ปรินิพนธ์วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยยโสธร.
- จิตสุนันท์ เพชรก้อน. 2549. ทศนคติเกี่ยวกับการนำมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระยะ
สารสนเทศ (ISO/IEC 27001:2005) มาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวิ อำไพรัตน์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำระบบ ERP ไปใช้ในธุรกิจขนาดกลาง
ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงรัตน์ คงสุวรรณ. 2549. การบริการโครงการในเชิงการจัดการการเปลี่ยนแปลง: โครงการติดตั้ง
ระบบ ERP. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543. ต้นแบบระบบงบประมาณ พัดดู การเงิน และ บัญชีกองทุน โดยเกณฑ์
พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย/สถานศึกษาของรัฐ.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กลุ่มแผนงานงบประมาณอุดมศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จาระ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระพร อุวรรณโณ. 2528. การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม.
วารสารครุศาสตร์.
- นพวรรณ รักยุติธรรม. 2544. การศึกษาการนำซอฟต์แวร์ ERP (Enterprise Resource Planning)
มาประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา วิเศษฐสมิต. 2554. ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร
(ERP). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรนภา คุ่มครอง. 2544. ความต้องการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของ
การเคหะชุมชนรังสิต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เนตรพัฒนา ขาววิราช. 2546. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ภคินทร ต้นสุเทพวิรวงศ์. 2543. **เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตกับการปรับระบบ Enterprise Resource Planning ของ องค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ E- Business**. งานวิจัยเฉพาะกรณี วิทยาลัย นวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถักษณ์นารักษ์ พันวรารัติน. 2553. **เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค ไอศกรีมวอลล์ และ ไอศกรีมเนสท์เล่ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- วีระชัย เซาว์กำเนิด. 2551. “องค์ประกอบที่สำคัญของการเลือกระบบดิจิทัลใหม่เพื่อใช้กับ ระบบสื่อสารไร้สาย,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http:// www.dpu.ac.th](http://www.dpu.ac.th), [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2555]
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. ปีที่พิมพ์ 2545 มหาวิทยาลัย-เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538. **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : Diamond in Business World.
- สิริลักษณ์ มีชูอรธ. 2554. **การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากร (Enterprise Resource Planning : ERP) ของกองทัพเรือ**. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชาวุธ. 2549. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล(ดิวยานนท์) อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี อยู่สุภาพ. 2552. **รูปแบบความต้องการและการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรด้านบัญชี การเงิน ในองค์กรประเภทธุรกิจค้าส่งของวิสาหกิจขนาดย่อม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรพงศ์ โสธนะเสถียร. 2533. การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อักษร ศวัสดี. 2542. กระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีพระทุม.
- อัญญาดา อภินิธิกรมย์. 2554. การเปรียบเทียบปัจจัยด้านความรู้ และทัศนคติต่อการปฏิบัติตาม
มาตรฐาน ISO 9001 : 2008 : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไอ.อี.พีริซัน จำกัด.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุไรวรรณ หงส์ชัย. 2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และระบบ
การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
งานนิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Murphy G., Murhhy L. & Newcomb. 1973. **Attude**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.Novabizz.Ace/attitude.htm>, [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555]
- Gibson, J.I. 2002. **Organi22tions Behavior 7th ed.** Boston: Irwin.
- Haward & Kender. 1963. “Attude,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.Novabizz.Ace/Attitude.htm>, [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555]
- Newcomb. 1854. “Attude,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.novabizz.Ace/Attitude.htm>,
[สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555]
- Norman L. M. 1971. “Attude,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.htm>, [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555]
- Rosenberg & Hovland. 1960. “Attude,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.Novabizz.Ace/Attitude.htm>, [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555]
- Schermerhorn. 2000. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gogoknow.org/posts/280647>,
[สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2555]

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง : ความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความรู้และทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (Enterprise Resource Planning : ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแบบสอบถาม

แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความรู้ต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

ขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อว่าอยู่ในระดับใด ใช่หรือไม่ใช่ และตอบให้ครบทั้ง 5 ตอน และ โปรดเขียนข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) เกี่ยวกับบัญชี 3 มิติ ที่มีได้ปรากฏในแบบสอบถามนี้

การตอบแบบสอบถามนี้มีความสำคัญต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งซึ่งจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านและสิทธิส่วนตัวของท่านเอง แต่จะนำคำตอบที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อหาแนวทางในการเสนอมหาวิทยาลัยฯ พัฒนาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์การ (ERP) เกี่ยวกับบัญชี 3 มิติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวศิจจา ปอน้อย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. เพศชาย 2. เพศหญิง

2. อายุ

1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่า/หม้าย 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 - 10 ปี
 3. 11 - 15 ปี 4. 16 - 20 ปี
 5. 20 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

1. คณะ/วิทยาลัย 2. สำนัก/สถาบัน
 3. กอง/ศูนย์

7. ความถี่ในการใช้งาน

1. ประจำ/สม่ำเสมอ 2. นานๆ ครั้ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ต่อการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ใช้งานระบบ (ERP) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความรู้ (ทราบหรือไม่ทราบ) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับระบบ (ERP) ของมหาวิทยาลัย	คำตอบของท่าน	
		ทราบ	ไม่ทราบ
1	ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) คืออะไร		
2	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ		
3	การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถลดปริมาณคนและปริมาณงานได้		
4	ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้		
5	การบันทึกรายการแต่ละกิจกรรม บันทึกข้อมูลเพียงครั้งเดียว แต่ฐานข้อมูลสามารถแสดงได้หลายมิติ		
6	ระบบสามารถนำเสนอข้อมูลได้แบบทันทีทันใด (Online Real Time)		
7	ระบบ (ERP) เป็นระบบที่รวมระบบสารสนเทศที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกัน		
8	ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีจุดรับและป้อนข้อมูลพร้อมกันได้หลายจุด (เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งอยู่ในแผนกต่างๆ)		
9	ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กร ประสบผลสำเร็จ		
10	ปัจจัยที่ทำให้ระบบ (ERP) ขององค์กรล้มเหลว		

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ใช้งาน

ระบบ (ERP) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทัศนคติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ทัศนคติเกี่ยวกับระบบ (ERP) ของมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติงานด้วยระบบ (ERP) จะช่วยให้การทำงานมีระบบดีขึ้น					
2	ท่านสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำระบบ (ERP) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
3	ระบบ (ERP) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล					
4	ระบบ (ERP) สามารถปรับเปลี่ยน/ขยายงานได้ง่าย					
5	ระบบ (ERP) ช่วยสร้างมาตรฐานรายงาน ทำให้สะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน					
6	ระบบ (ERP) ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
7	ระบบ (ERP) ทำให้การเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการรวดเร็วยิ่งขึ้น					
8	ระบบ (ERP) ทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เร็วขึ้น					
9	ปัจจุบันระบบงาน (ERP) สามารถเชื่อมต่องานที่ท่านคิดว่าจำเป็น ได้ครบทุกหน่วยงาน					
10	ระบบ (ERP) ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของผู้ใช้งานระบบ (ERP)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการใช้ระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	การใช้งานระบบ (ERP)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คู่มือระบบ (ERP) ระบุขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างละเอียด ชัดเจน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด					
2	ครูภัณฑ์และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระบบ (ERP) มีความสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดเวลา					
3	ระบบ (ERP) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้					
4	ระบบ (ERP) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้น มีความถูกต้อง แม่นยำ					
5	ระบบ (ERP) ใช้ สะดวก และรวดเร็ว					
6	ระบบ (ERP) มีความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน					
7	ระบบ (ERP) สามารถคำนวณต้นทุนของกิจกรรมต่างๆ ได้					
8	ระบบ (ERP) ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน					
9	ระบบ (ERP) มี Menu แสดงการทำงานครอบคลุมทุกขั้นตอน					
10	ระบบ (ERP) สามารถจัดทำรายงานได้ตามวัตถุประสงค์					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

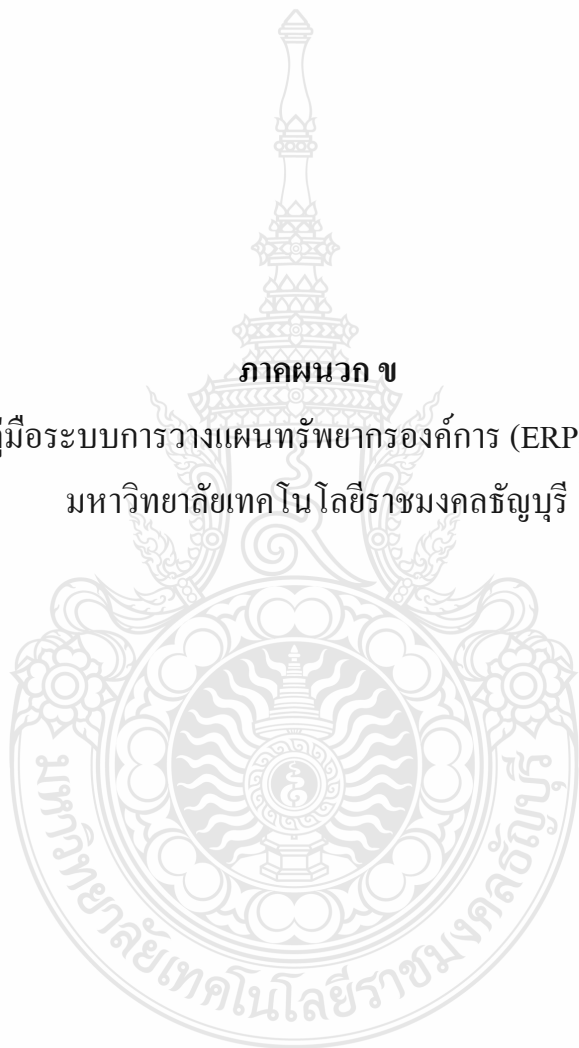
.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

คู่มือระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

คู่มือการทำงานภาพรวมของระบบ ERP

ชื่อเอกสาร : คู่มือภาพรวมการทำงานของระบบ ERP

เวอร์ชัน : Version 1.0

เอกสารวันที่ : 25 มิถุนายน 2553

ผู้จัดทำ : บริษัท อินโนวิซ โซลูชั่นส์ จำกัด

ประวัติการปรับปรุงแก้ไข

วันที่	คำอธิบาย
25 มิถุนายน 2553	ดำเนินการจัดทำครั้งที่ 1 โดยปิยะธิดา ปรีชานนท์

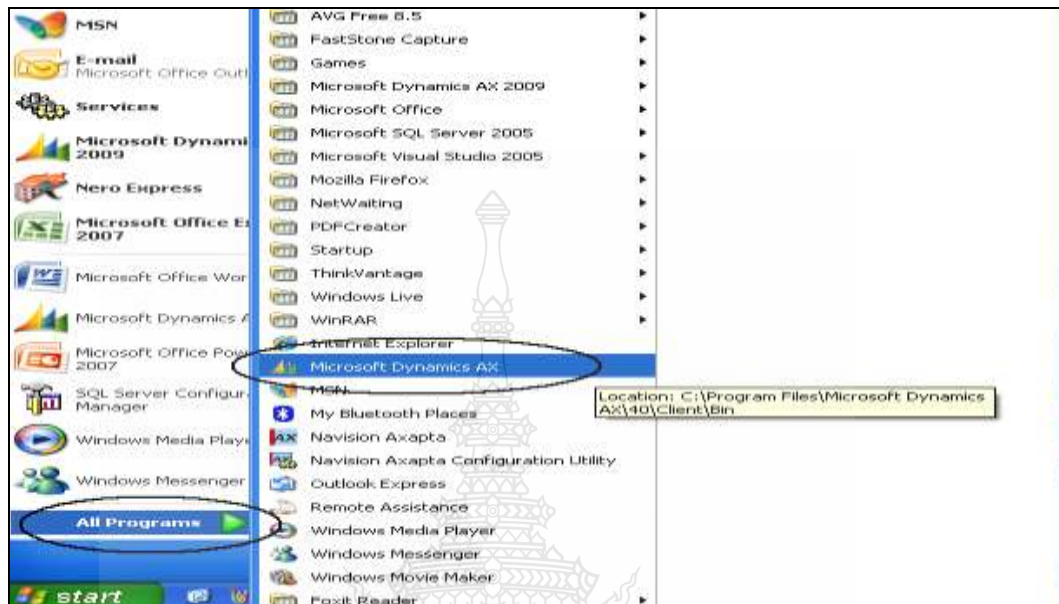
สารบัญ

ภาพรวมการทำงานของระบบ	88
วิธีการกรองข้อมูล.....	97
การพิมพ์รายงาน.....	103

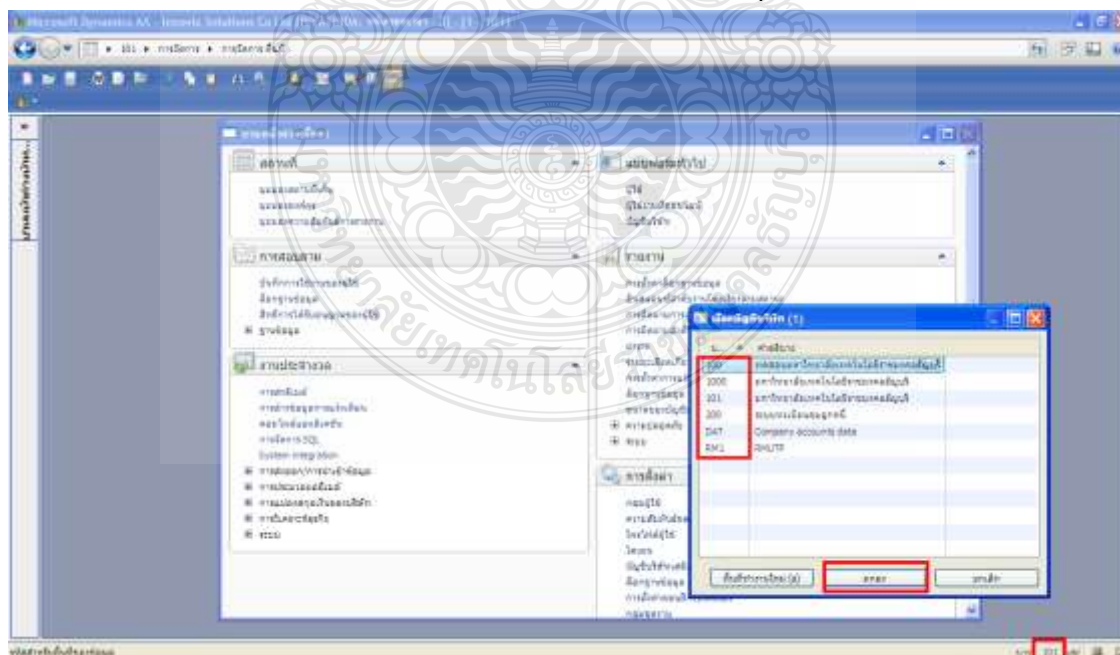


ภาพรวมการทำงานของระบบ

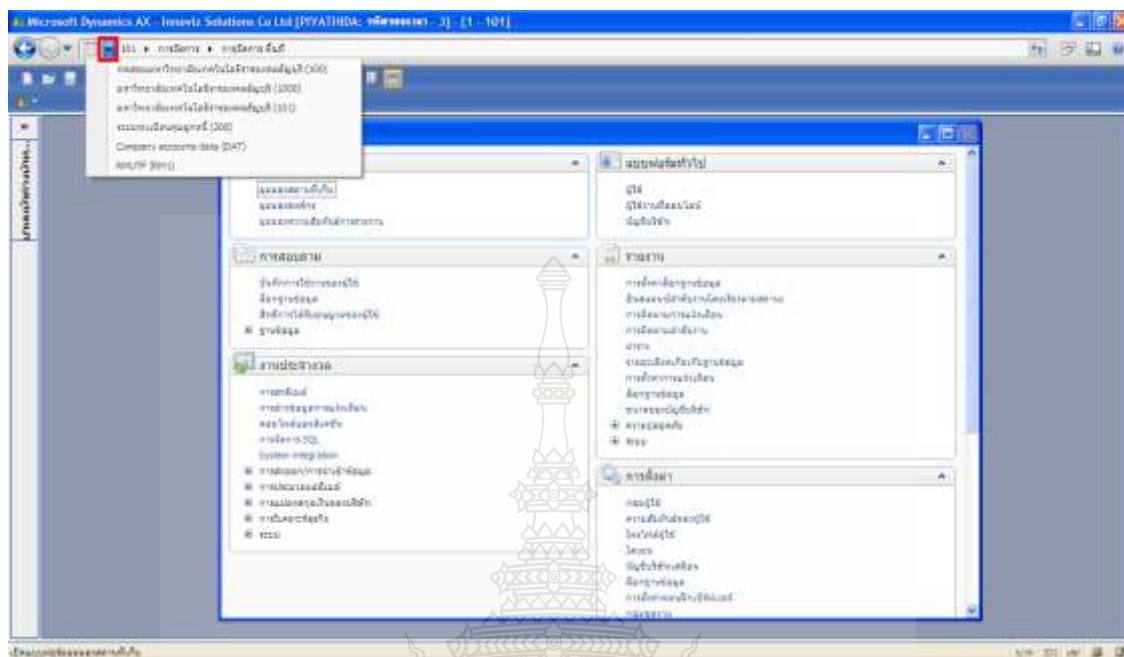
1. การเปิดใช้ระบบ



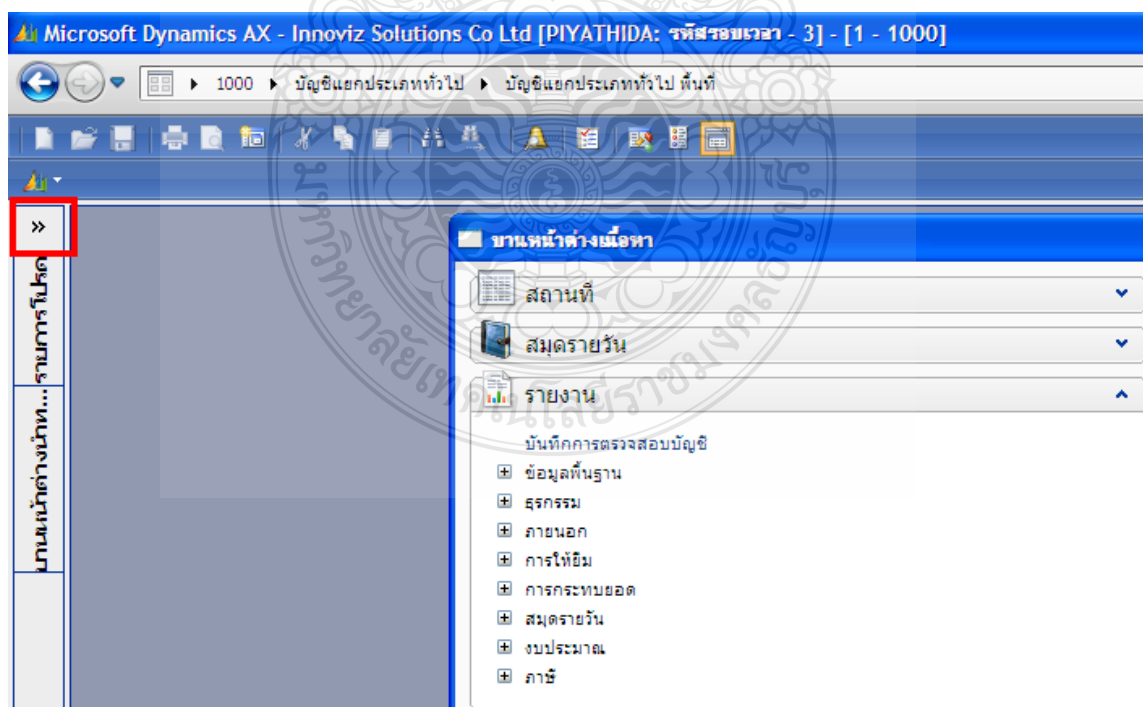
2. ให้สังเกตที่มุมล่างขวาว่าทำงานอยู่ที่สำนักงานใด หากต้องการเปลี่ยนให้คลิกที่รหัสสำนักงาน แล้ว เลือกรหัสที่ต้องการ กดเลือก เช่นระบบแสดง 101 แต่หากต้องการเปลี่ยนให้เลื่อนเมาส์ไปที่ 101 และเลือกสำนักงานที่ต้องการ กดปุ่ม ตกลง

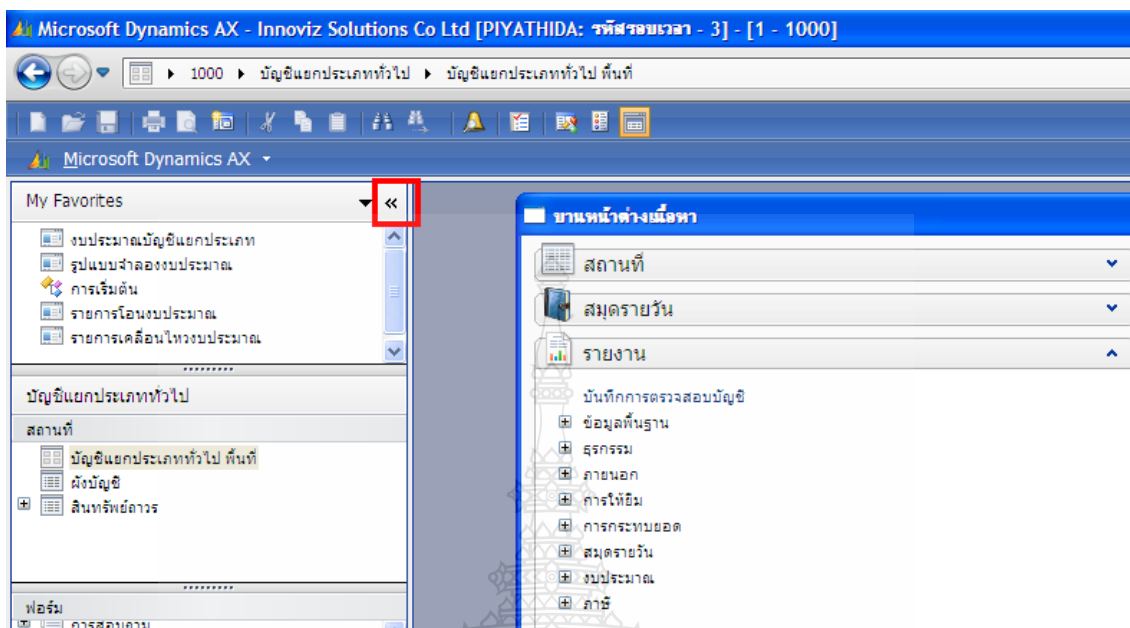


หรือกดลูกศรตามภาพแล้วกด เลือก สำนักงานที่ต้องการทำรายการ

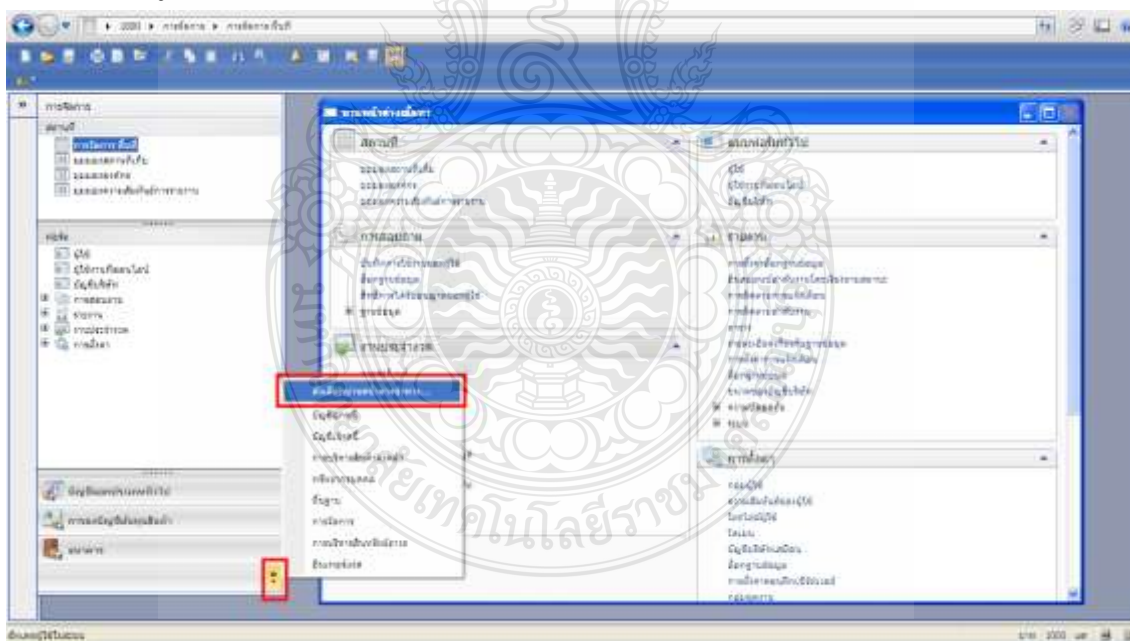


3. ให้เลือก ปุ่ม แล้วคลิกแถบสีน้ำเงินเพื่อให้ระบบแสดงเต็มจอ

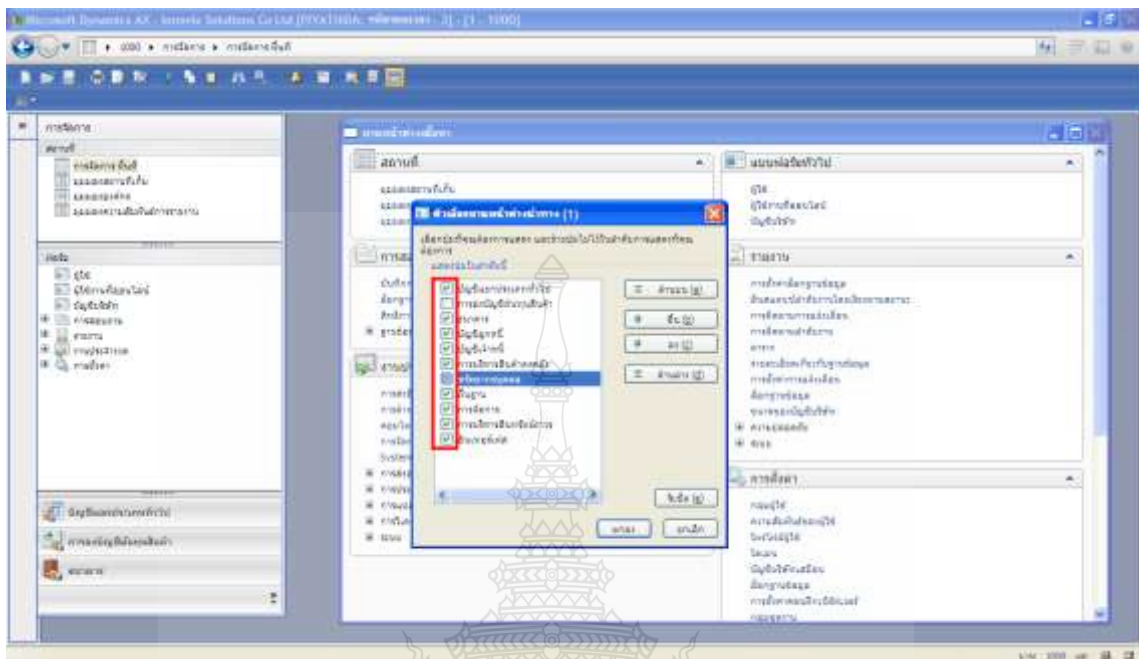




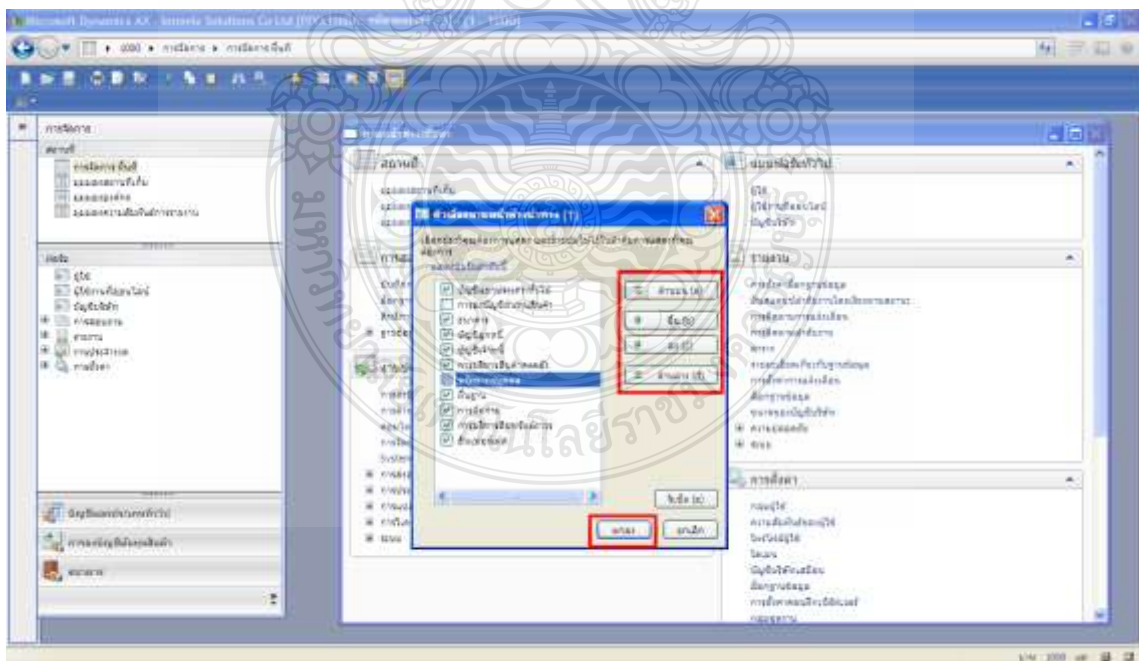
4. ที่เมนูหลัก หากต้องการซ่อนระบบ ให้เลือกไปที่ >> ตัวเลือกบานหน้าต่างนำทาง



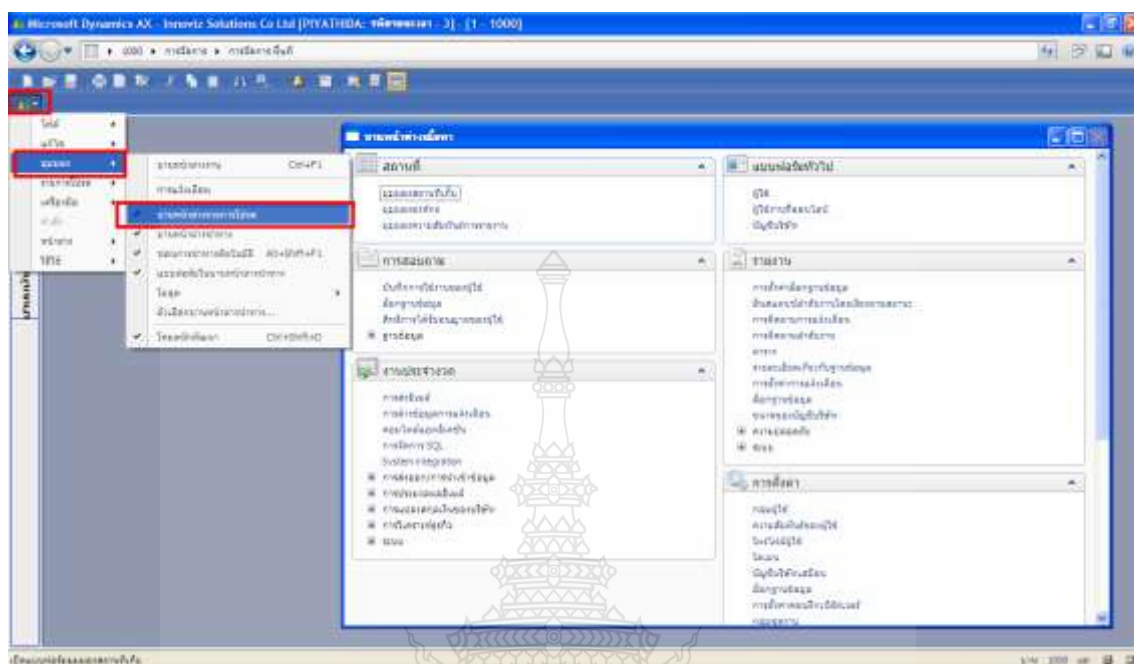
ระบบจะแสดงหน้าต่างให้เลือก หากไม่ต้องการแสดงให้เลือกเครื่องหมายออก แล้วกดตกลง



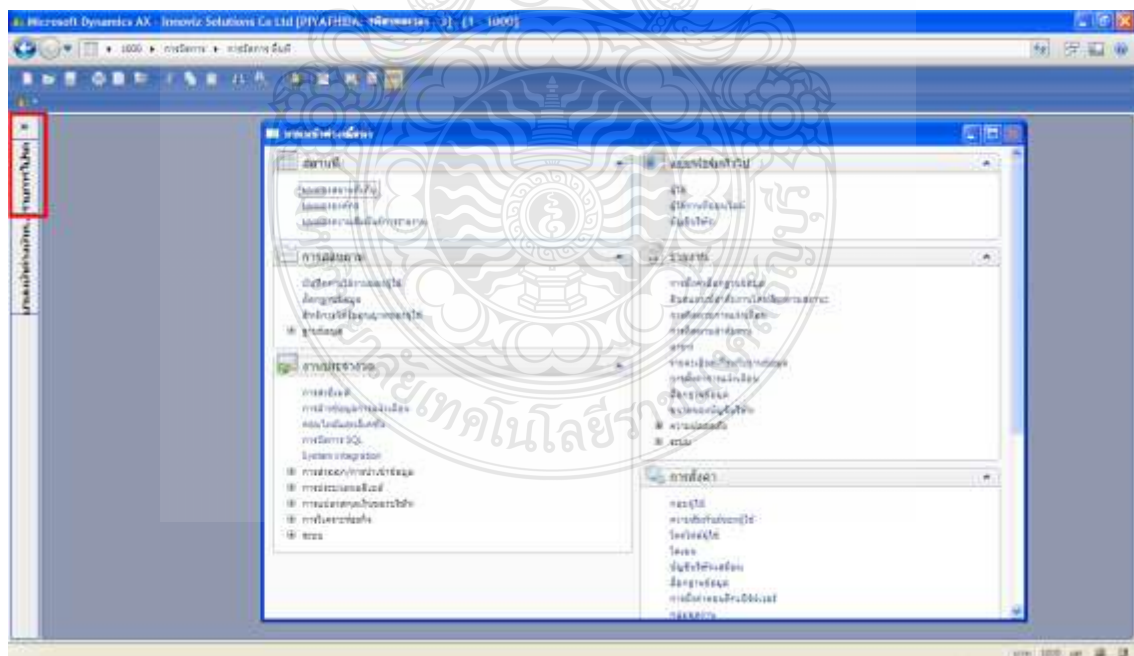
5. หากต้องการเลื่อนระบบขึ้นลงเมนูหลัก ให้เลือกที่ระบบก่อนแล้วเม้าส์เลือกไปที่ปุ่ม ขึ้น หรือ ปุ่ม ลง แล้วกดปุ่ม ตกลง



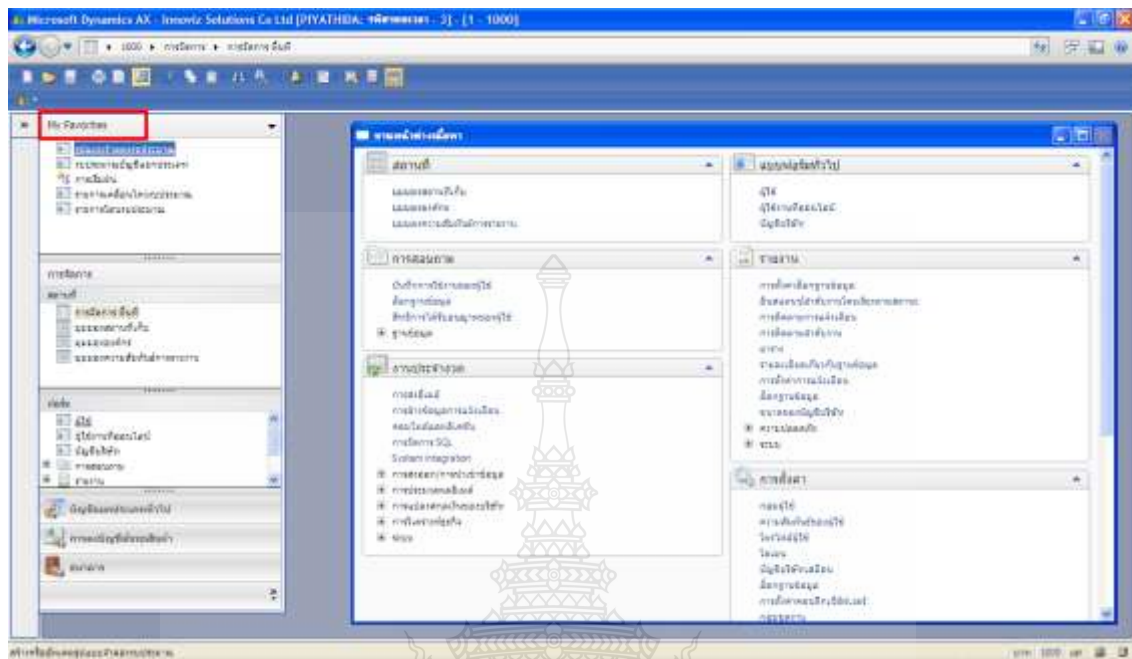
6. หากผู้ใช้ต้องการจัดเมนูการทำงานเฉพาะเมนูที่ตนเองใช้งานสามารถทำได้ดังนี้



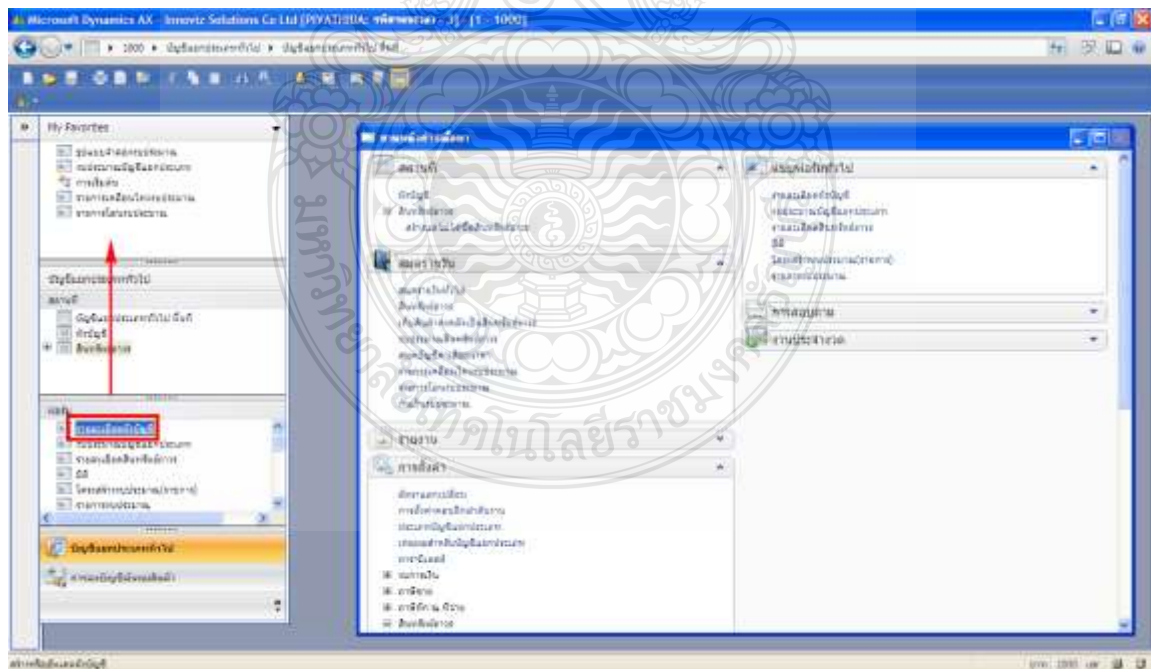
7. ระบบจะแสดงแถบ รายการโปรด ให้คลิก แถบ รายการโปรด ให้เมนูขยายหน้าจอออกมา



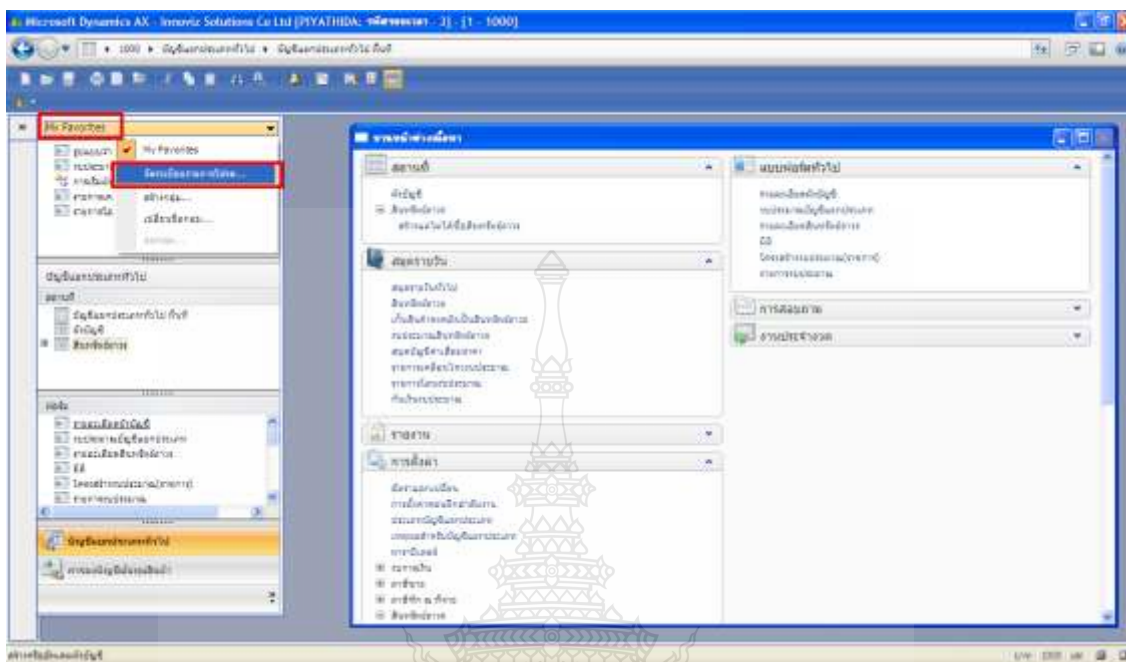
ระบบจะแสดงเมนูรายงาน โปรดที่จะนำเมนูย่อยมา



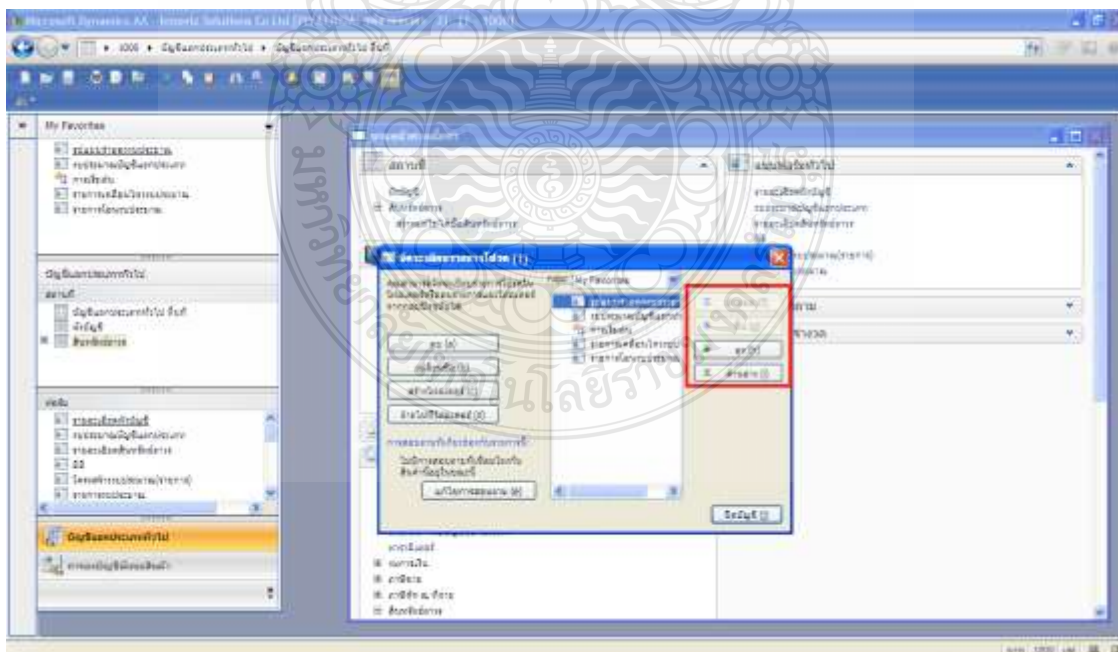
8. คลิกเมนูระบบและเมนูย่อยที่ต้องการย้าย แล้วลากไปวางที่ กล่องเมนูบานโปรด (My Favorites)



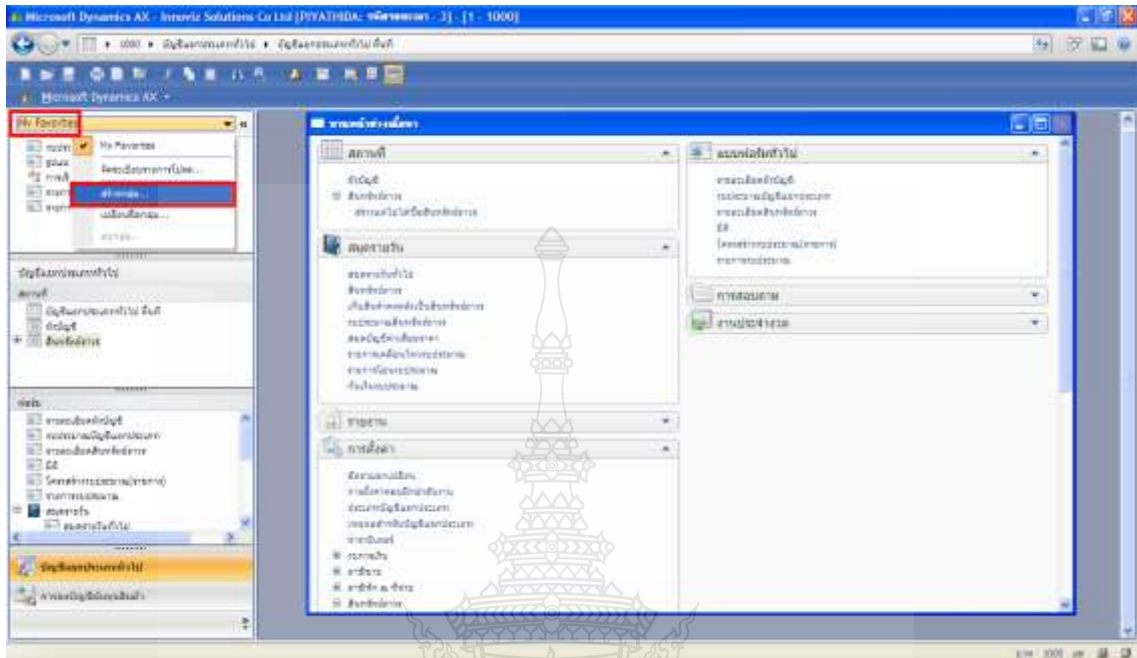
9. หากต้องการเลื่อนเมนูย่อยที่เมนูบาน โปรด สามารถคลิกที่ปุ่ม จัดระเบียบ



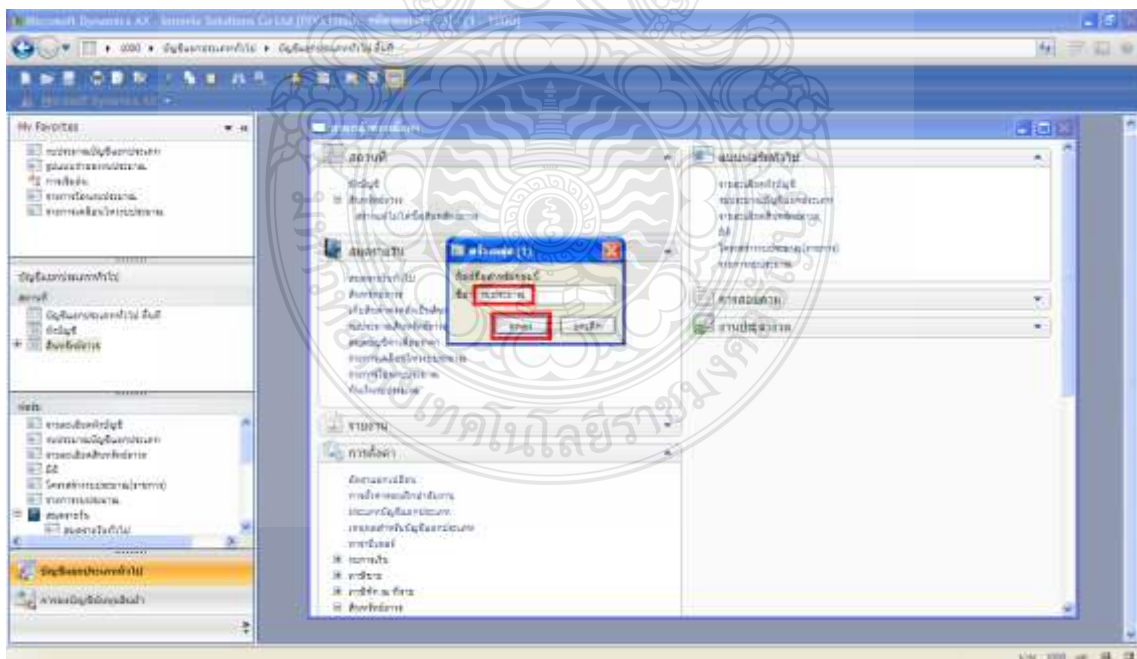
หากต้องการเลื่อนระบบขึ้นลงเมนูหลัก ให้เลือกที่ระบบก่อนแล้วเมาส์เลือกไปที่ปุ่ม ขึ้น หรือปุ่ม ลง แล้วกดจากบาทปิดหน้าจอ



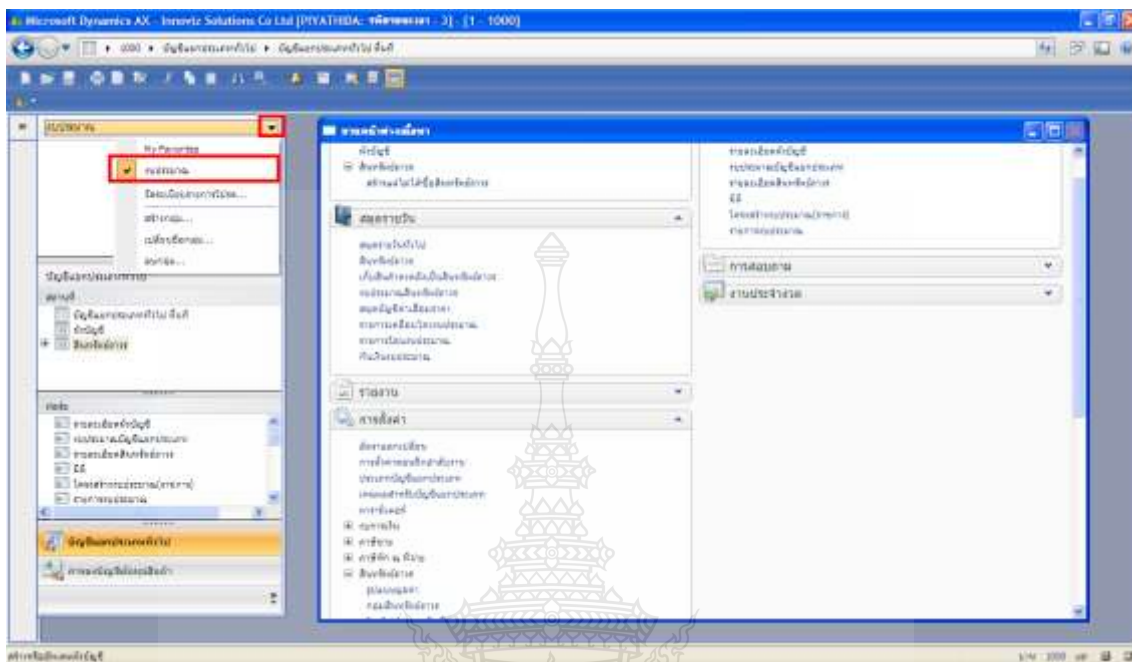
10. ผู้ใช้งานสามารถสร้าง กลุ่มเมนูได้เอง โดยคลิกที่ **เพิ่ม** ระบบจะแสดงรายงาน โปรด เลือกปุ่ม **สร้างกลุ่ม**



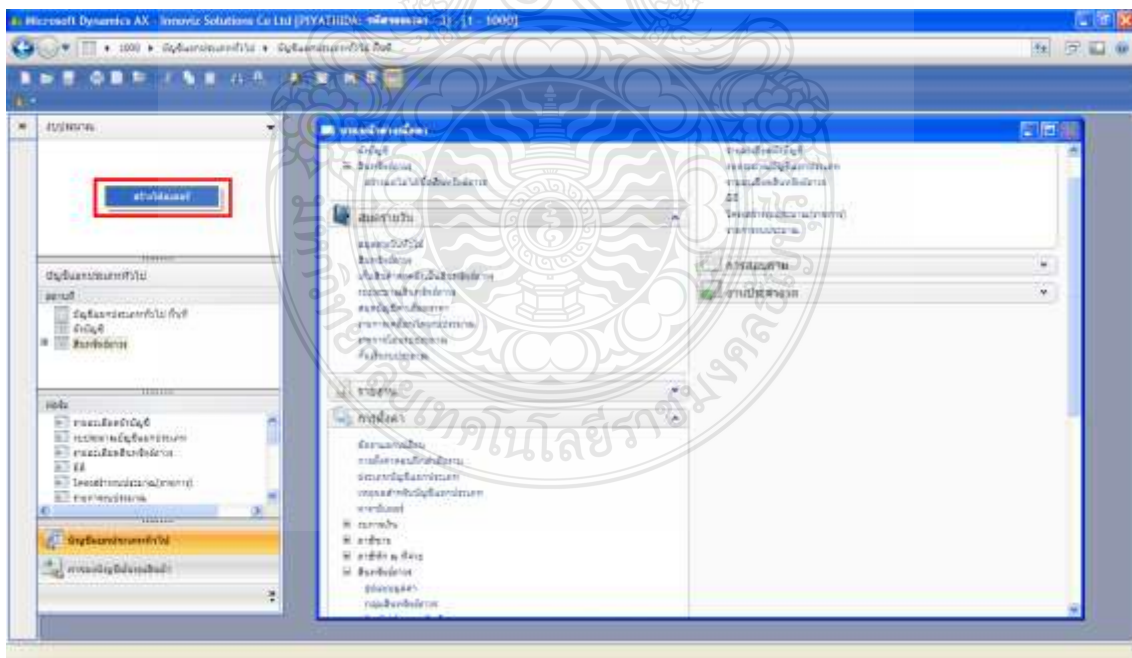
ใส่ชื่อกลุ่มที่ต้องการสร้าง แล้วกดปุ่ม “ตกลง”



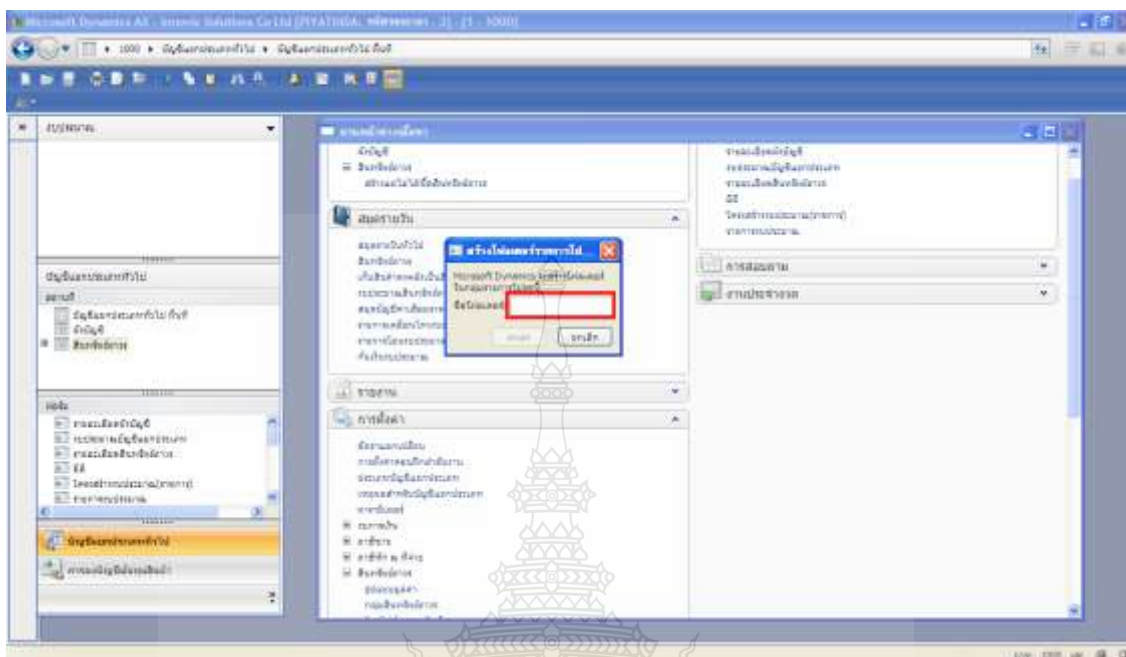
11.ระบบจะแสดงกลุ่มเมนูใหม่ เพื่อให้จัดเมนูย่อยได้อีกต่อไป เลือกลูกศรเพื่อเลือกหน้าต่างบาน
โปรด จะพบกลุ่มที่สร้างไว้



หากต้องการสร้างโปรเจกต์ย่อยในกลุ่ม ให้คลิกขวาที่ช่องว่างใต้กลุ่มที่สร้าง แล้วกด “สร้างโปรเจกต์”

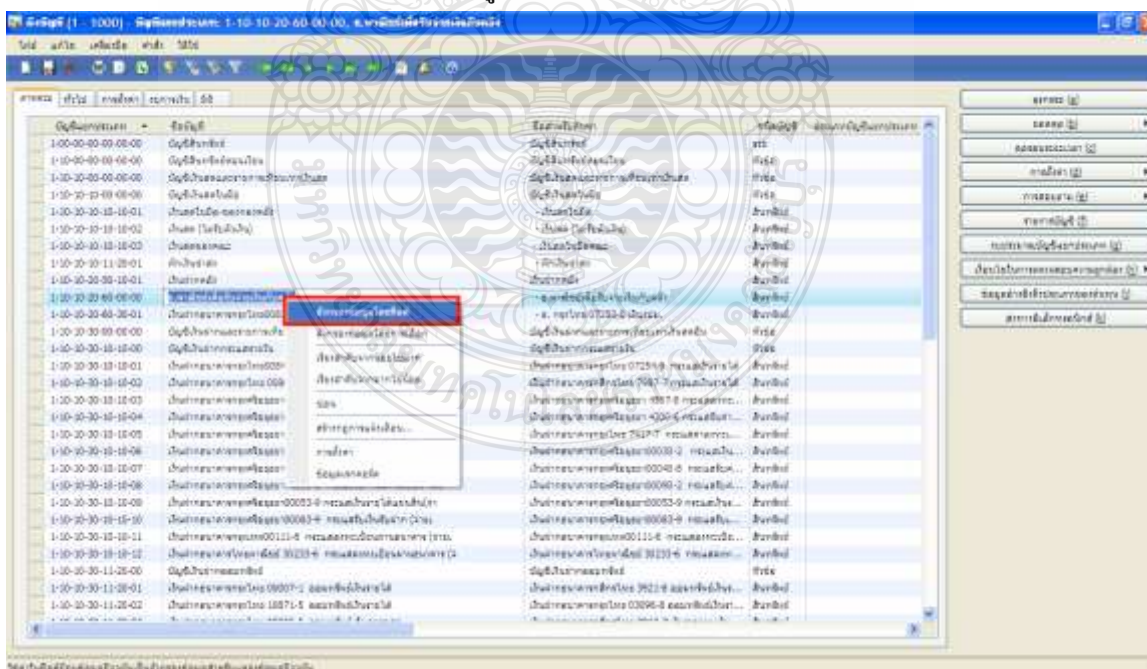


ระบุชื่อโปรแกรม

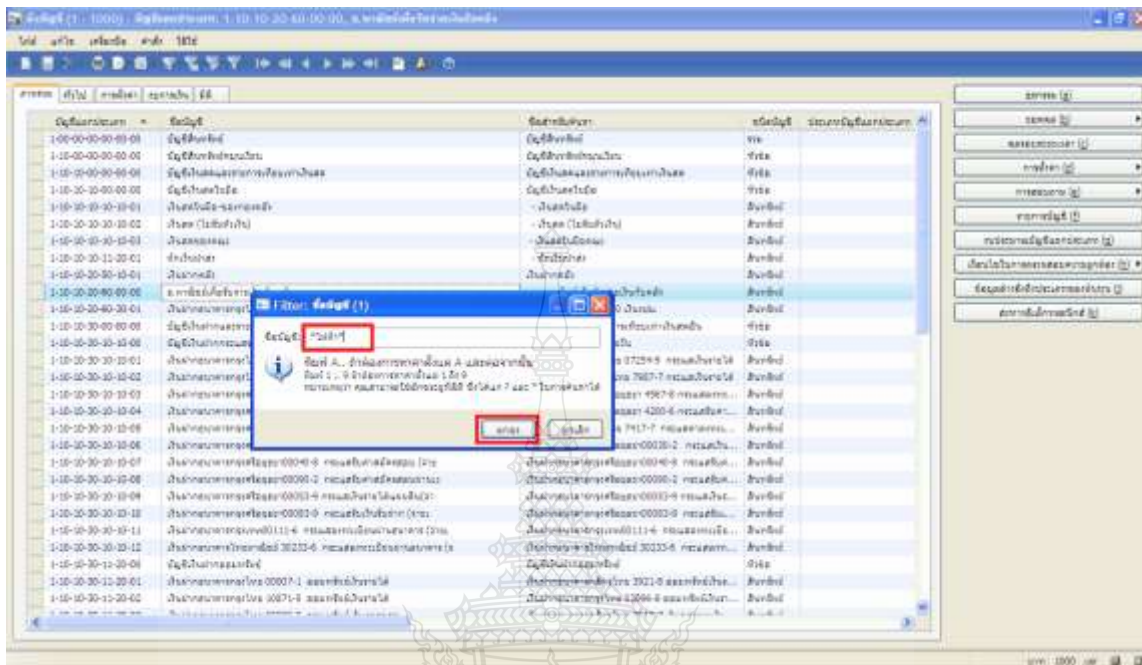


วิธีการกรองข้อมูล

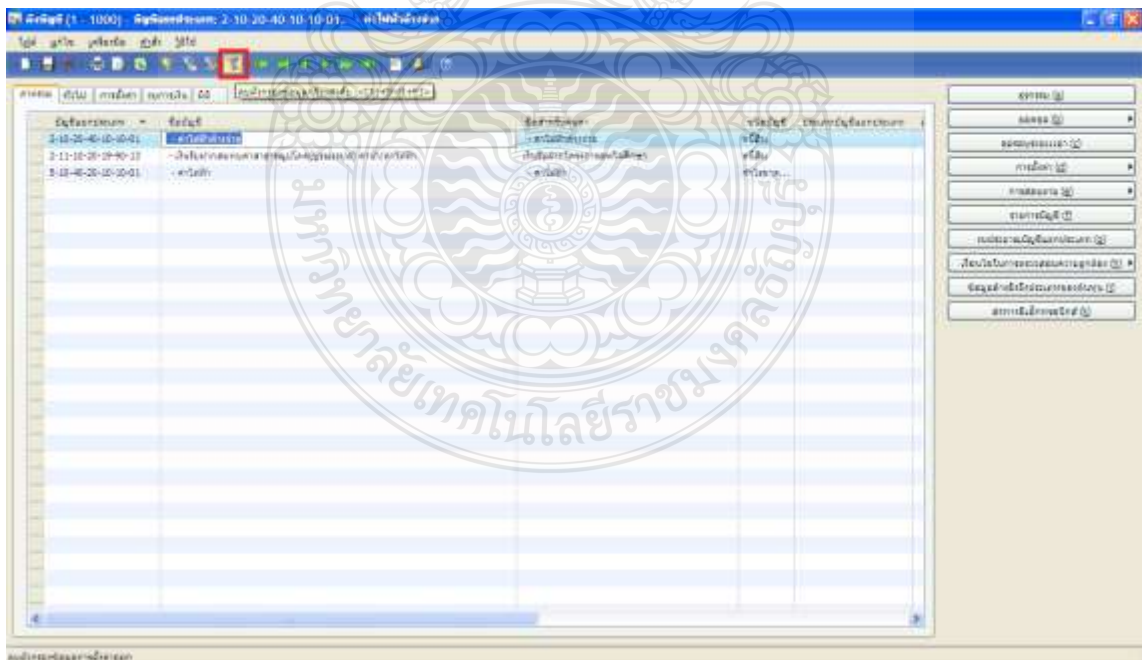
1. คลิกขวาที่คอลัมน์ที่ต้องการหาข้อมูล



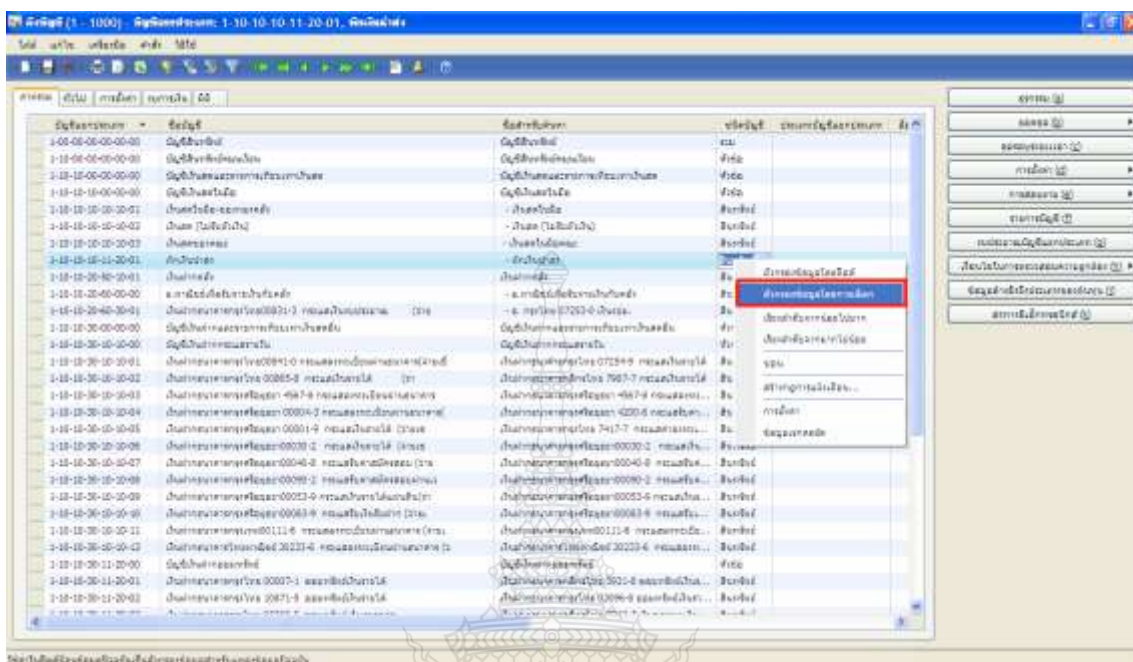
2. ตัวกรองข้อมูลโดยฟิวด์ เพื่อหาข้อมูลที่ต้องการตามฟิวด์นั้นๆ สามารถเลือกปุ่มบนของหน้า
ขอได้ เช่น ต้องการหาคำว่า “ไฟฟ้า” ให้ระบุเครื่องหมาย * ปิดหน้า-ท้ายคำที่หาด้วย



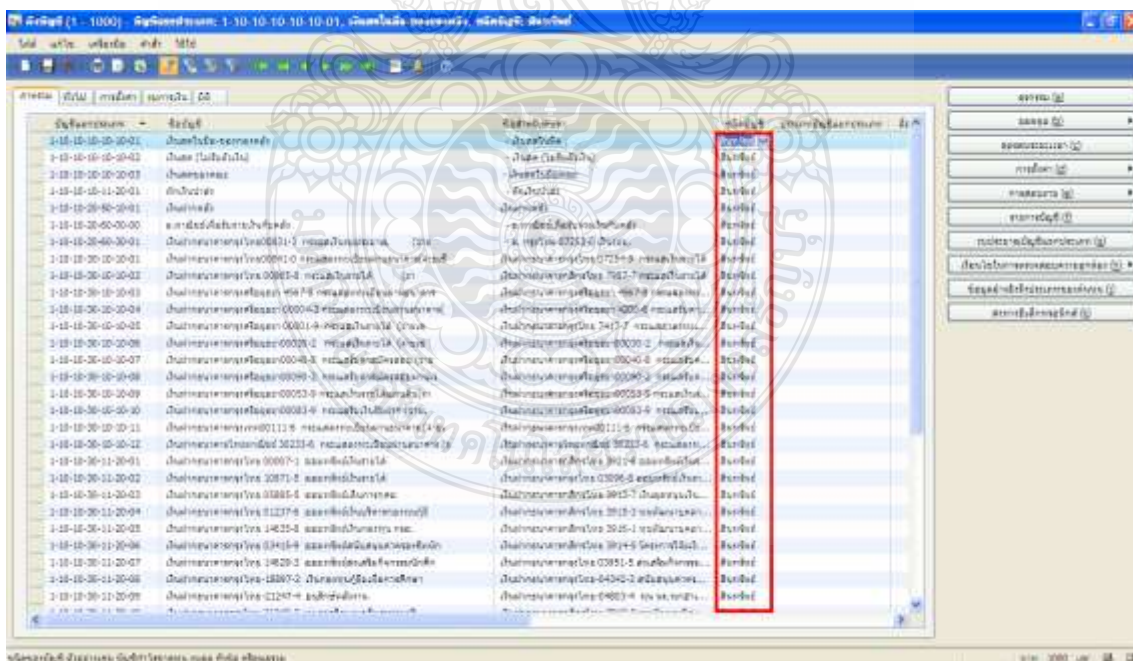
ระบบจะแสดงข้อมูล เมื่อต้องการยกเลิกให้เลือกปุ่ม



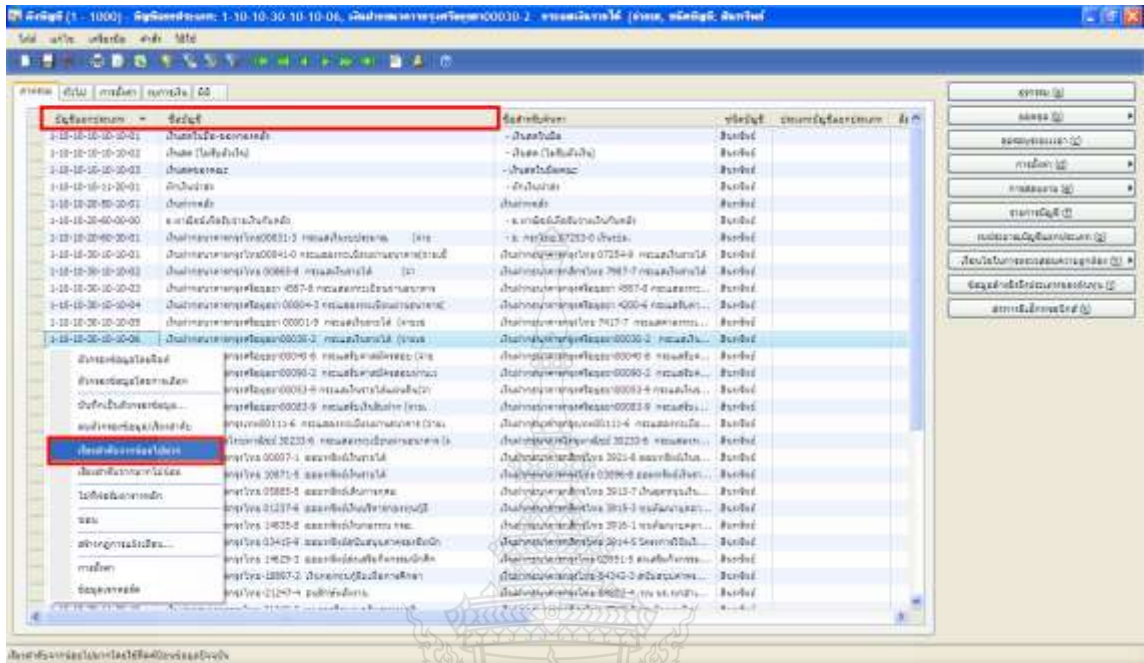
3. ตัวกรองข้อมูลโดยการเลือก ใช้สำหรับการกรองข้อมูลเป็นกลุ่ม



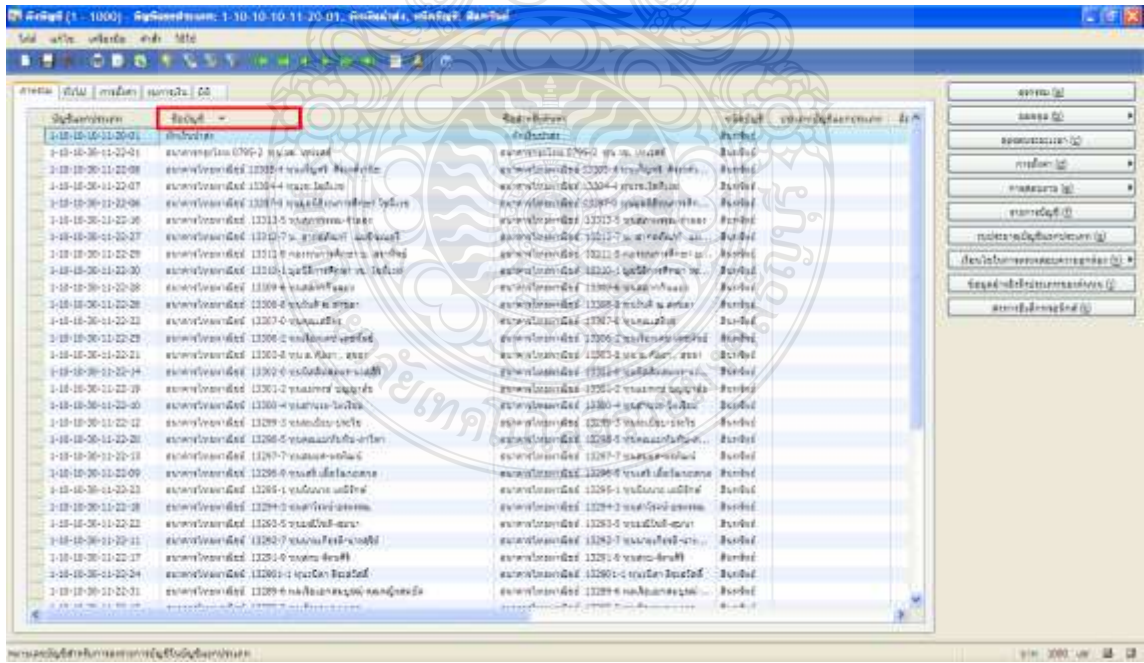
ระบบจะนำเฉพาะรายการที่เลือกกรองมาแสดง



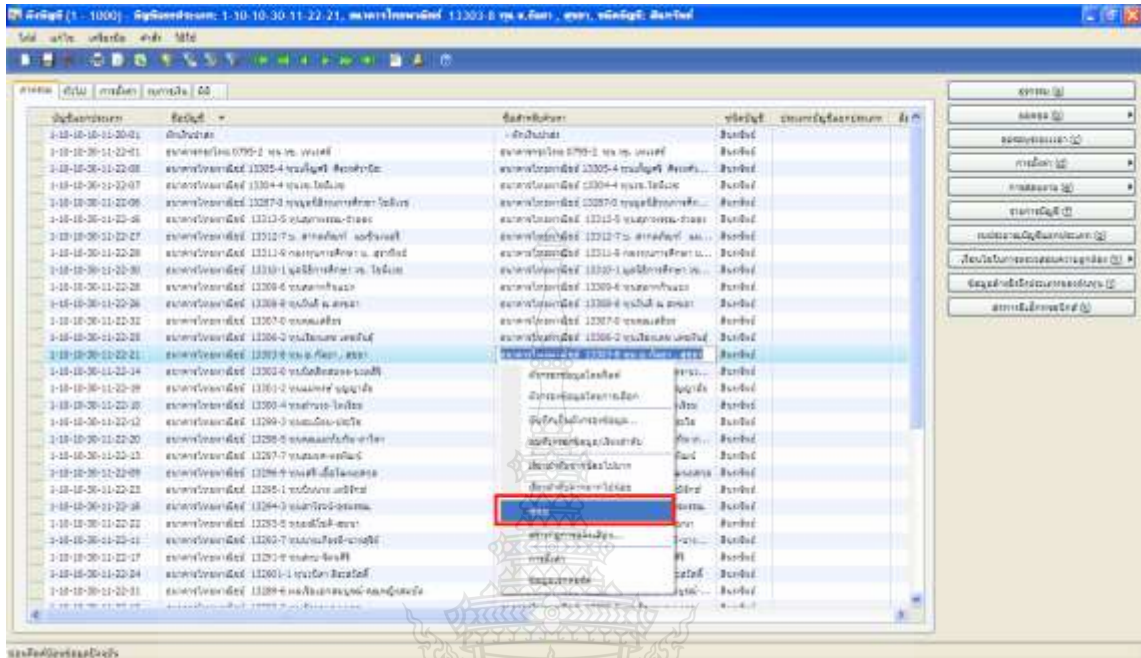
4. เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก และ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย หรือ สามารถคลิกที่ ปุ่ม ชื่อของฟิวต์ได้ทันที โดยไม่ต้องคลิกขวา



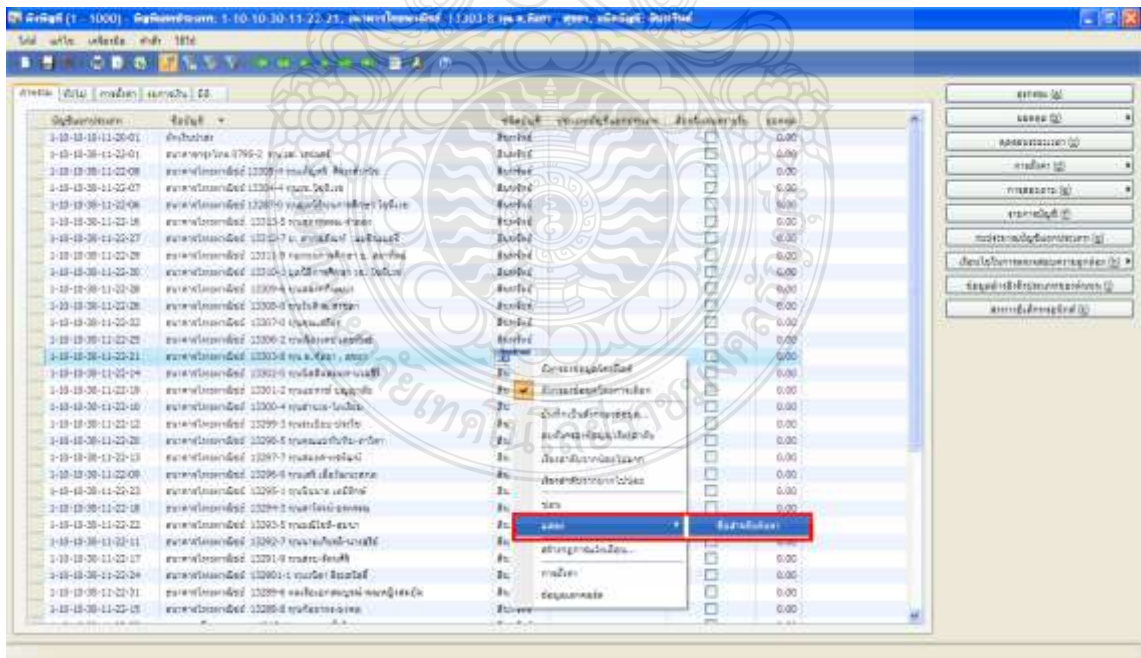
หากเป็นคำอธิบายรายการก็จะเรียงตามตัวอักษร



5. ซ่อน เป็นการซ่อนพิวด์กรณีที่ไม่ต้องการแสดงที่หน้าจอ ให้เลือกพิวด์ที่ต้องการซ่อน แล้วคลิกขวา เลือก ซ่อน



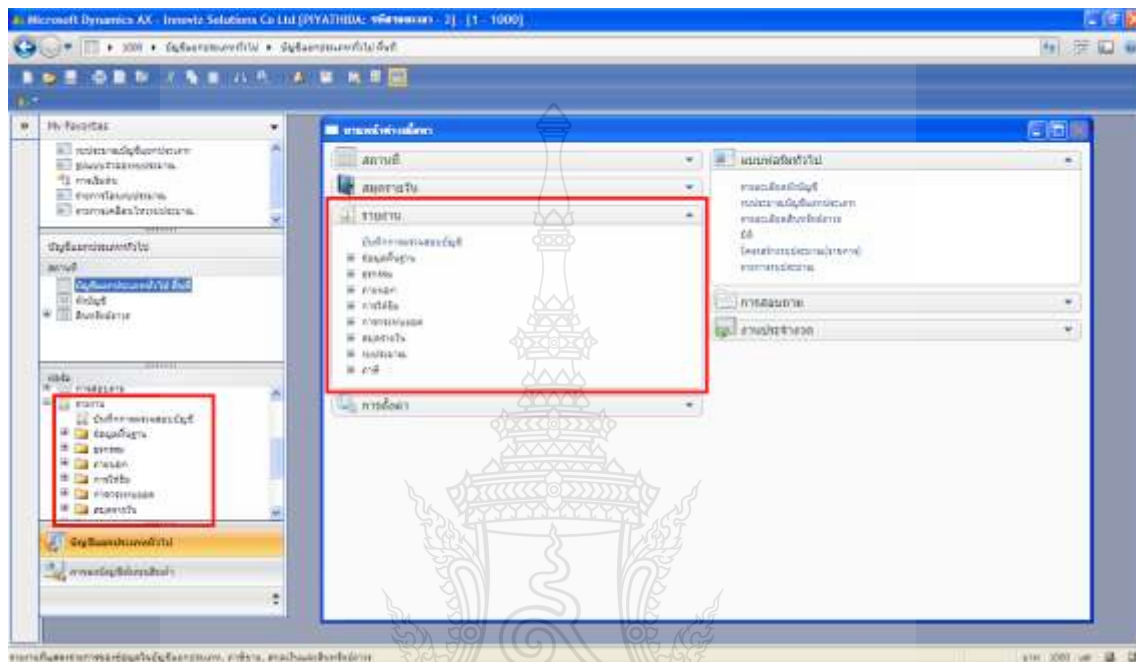
หากต้องการนำกลับมาเหมือนเดิมให้คลิกขวา เลือก แสดง



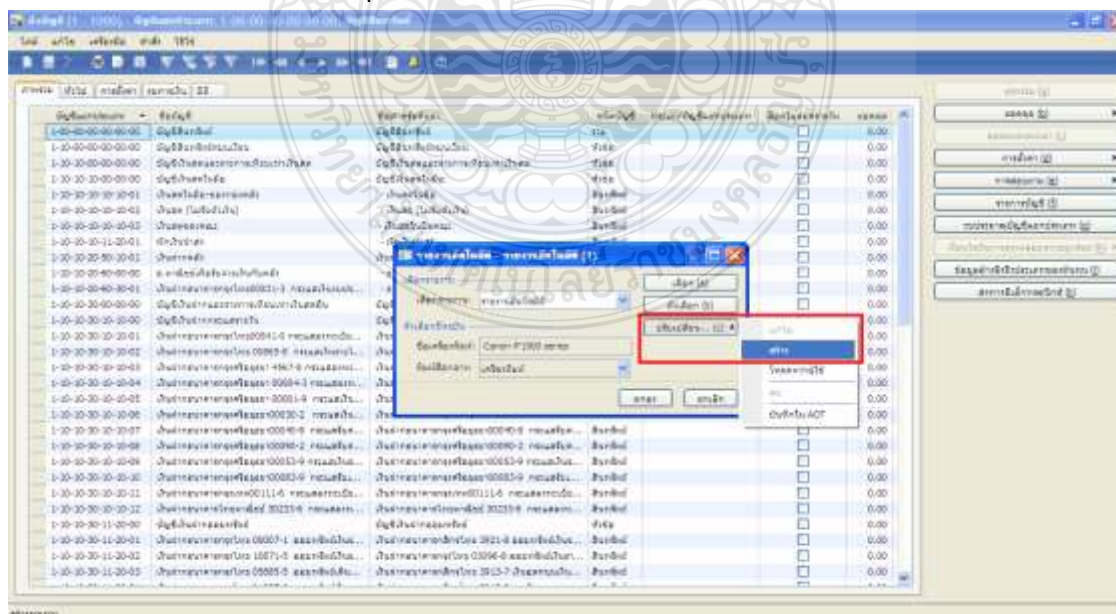
การพิมพ์รายงาน

รายงานจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

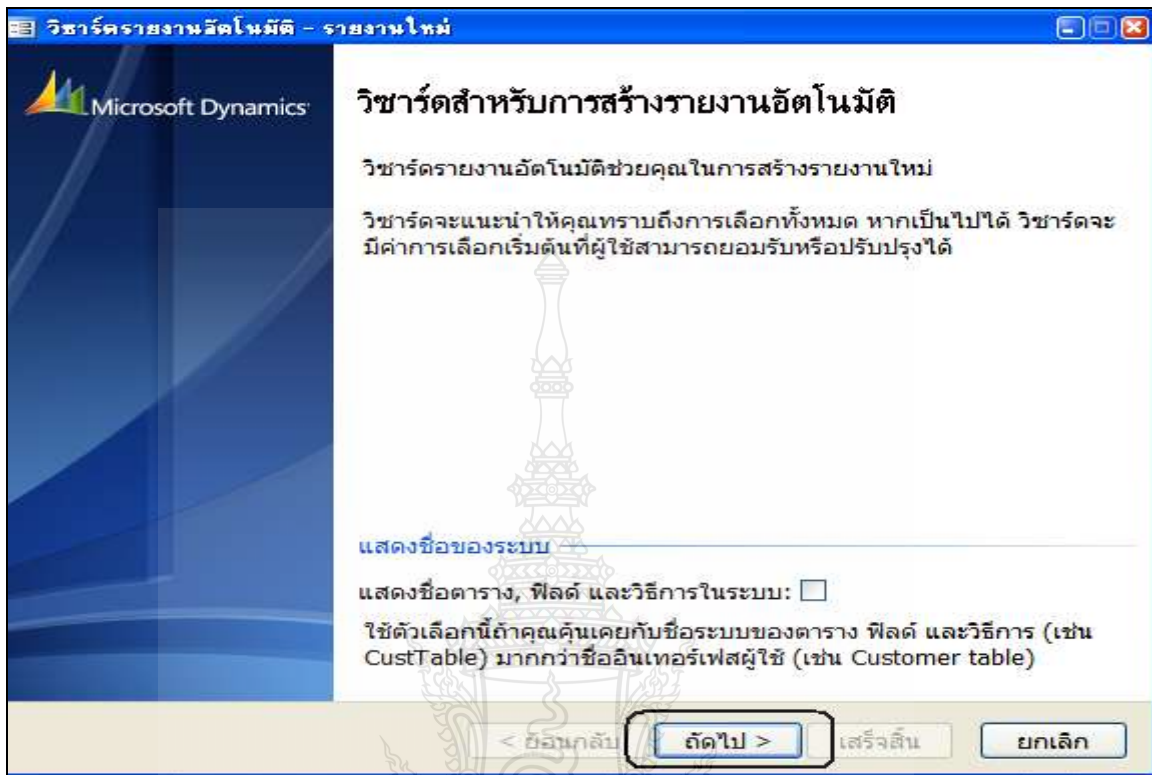
1. รายงานมาตรฐานจากระบบ ทุกระบบจะมีรายงานที่ได้จัดเตรียมไว้แล้ว (Standard Reports)



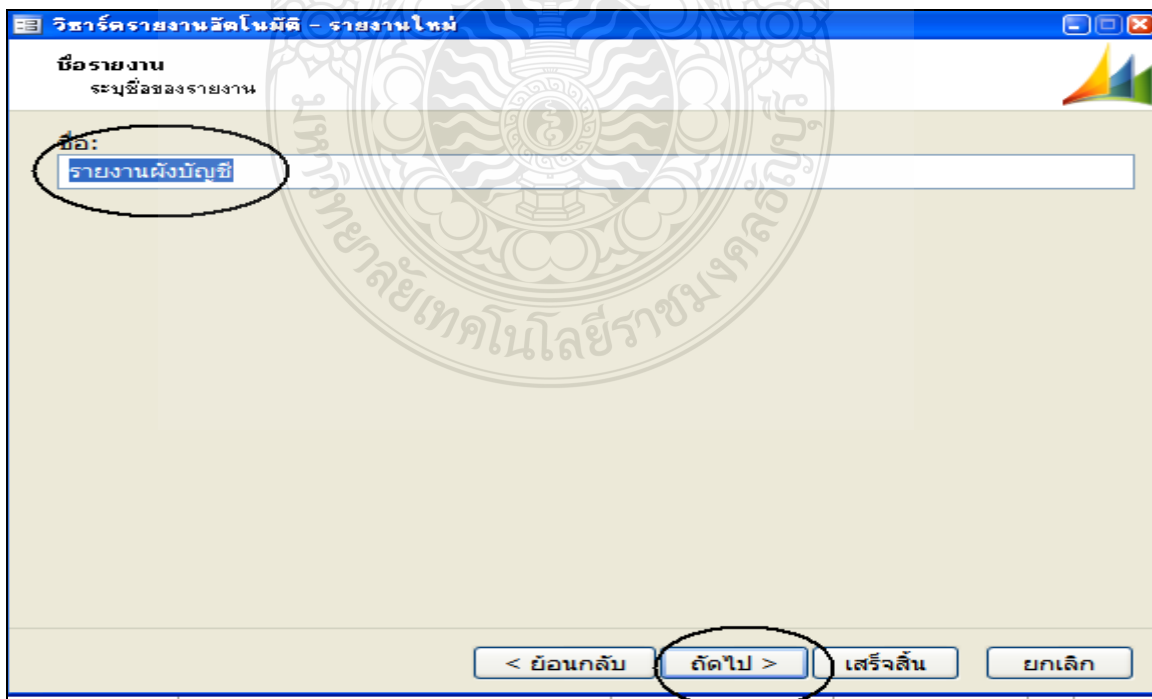
2. รายงานที่ ผู้ใช้สามารถ สร้างและเลือกพีดได้เองจากหน้าฟอร์มที่ทำงาน (Automatic reports) โดยการเลือกปุ่ม  หรือกด Ctrl+P



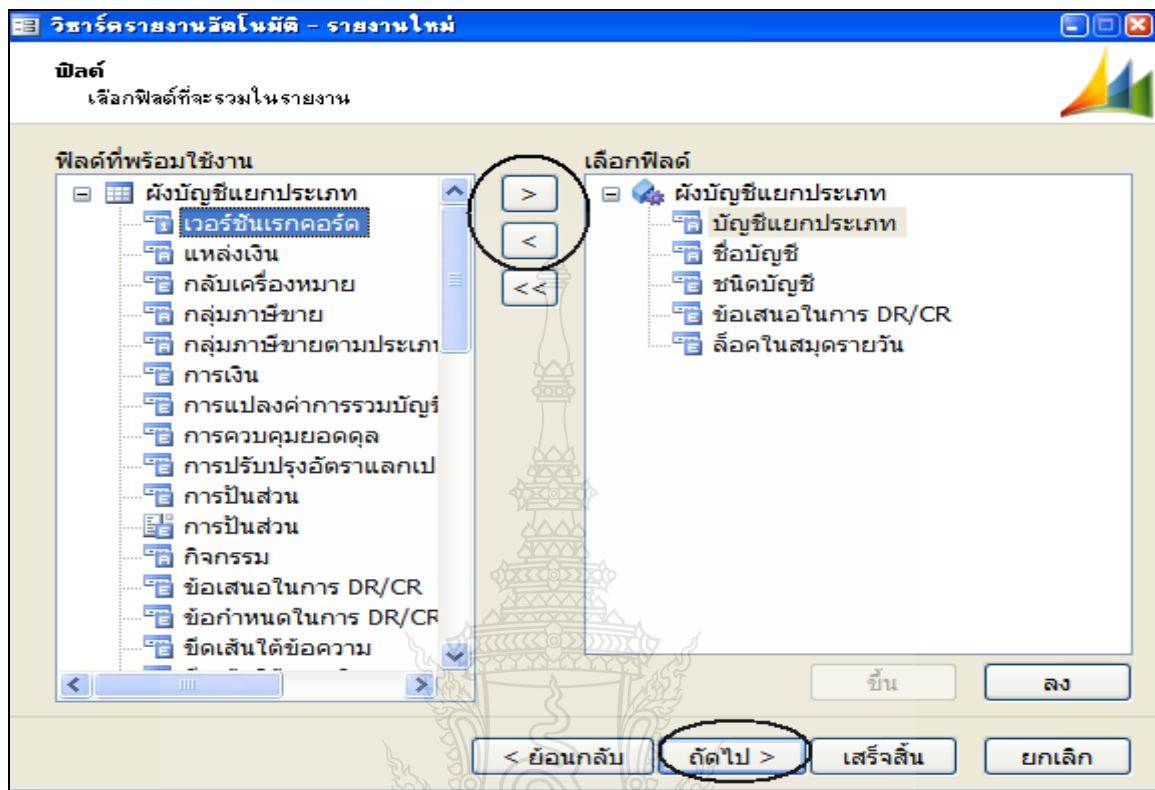
คลิก ถัดไป



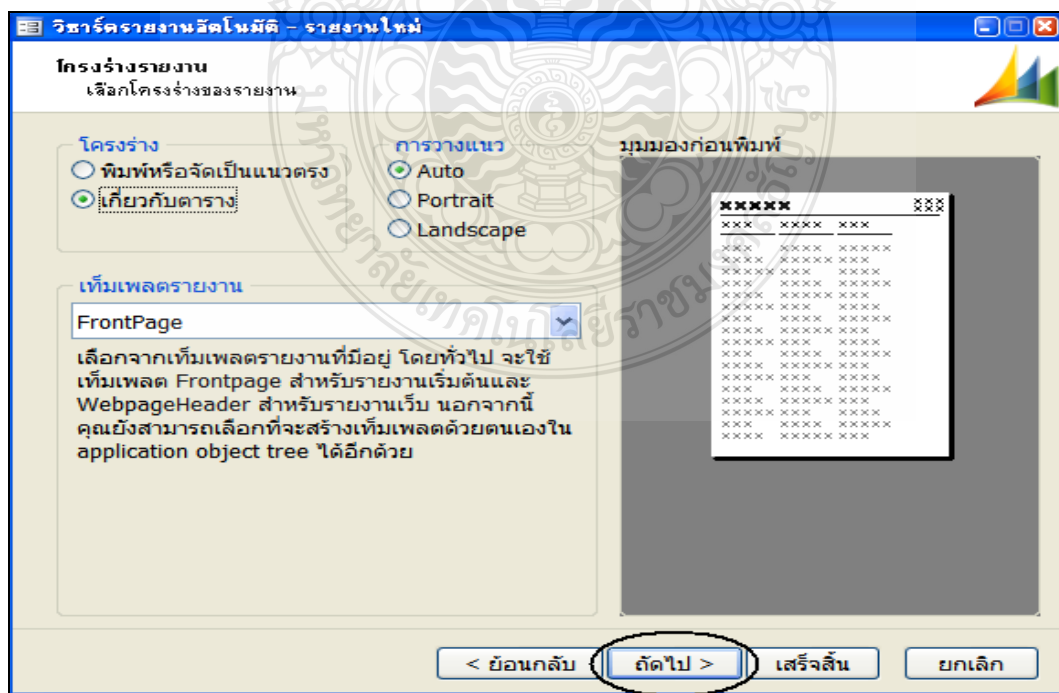
ระบุ ชื่อของรายงาน เลือก ถัดไป



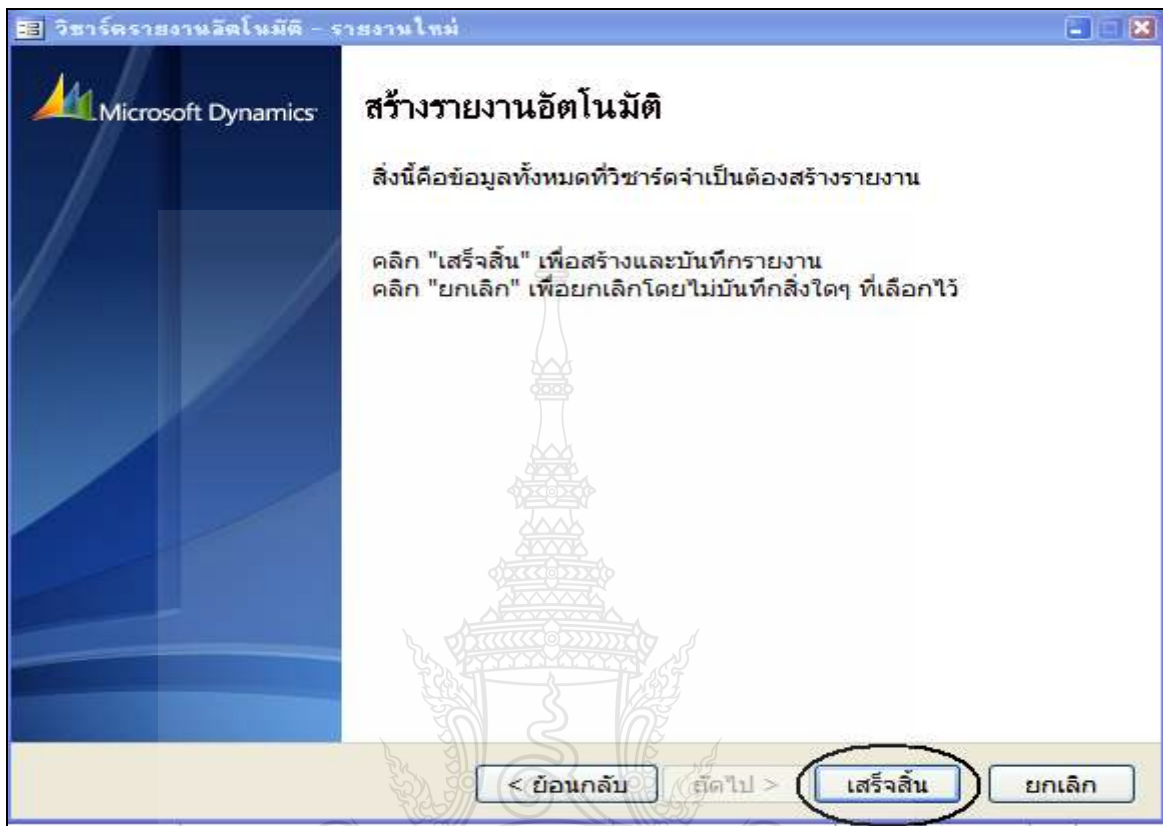
เลือกฟิลต์ที่พร้อมใช้(ด้านซ้าย) เพื่อ ส่งฟิลต์ ไปทางด้านขวา >> ถัดไป



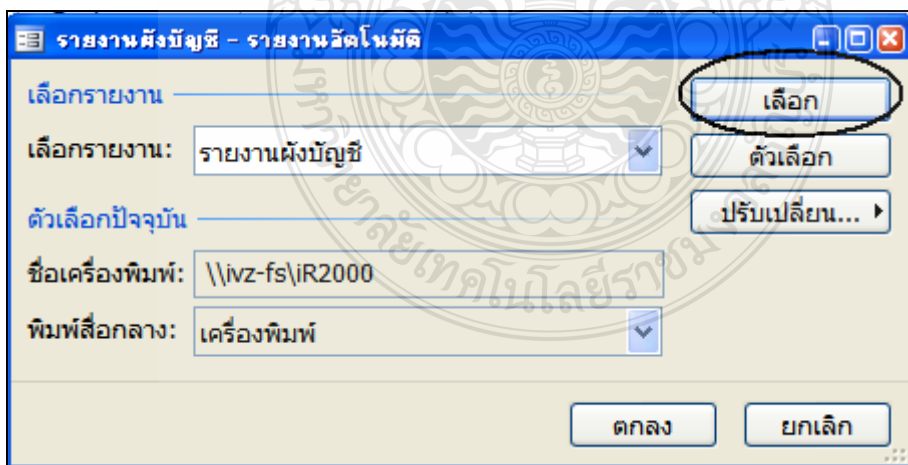
เลือก ถัดไป



เลือก เสร็จสิ้น

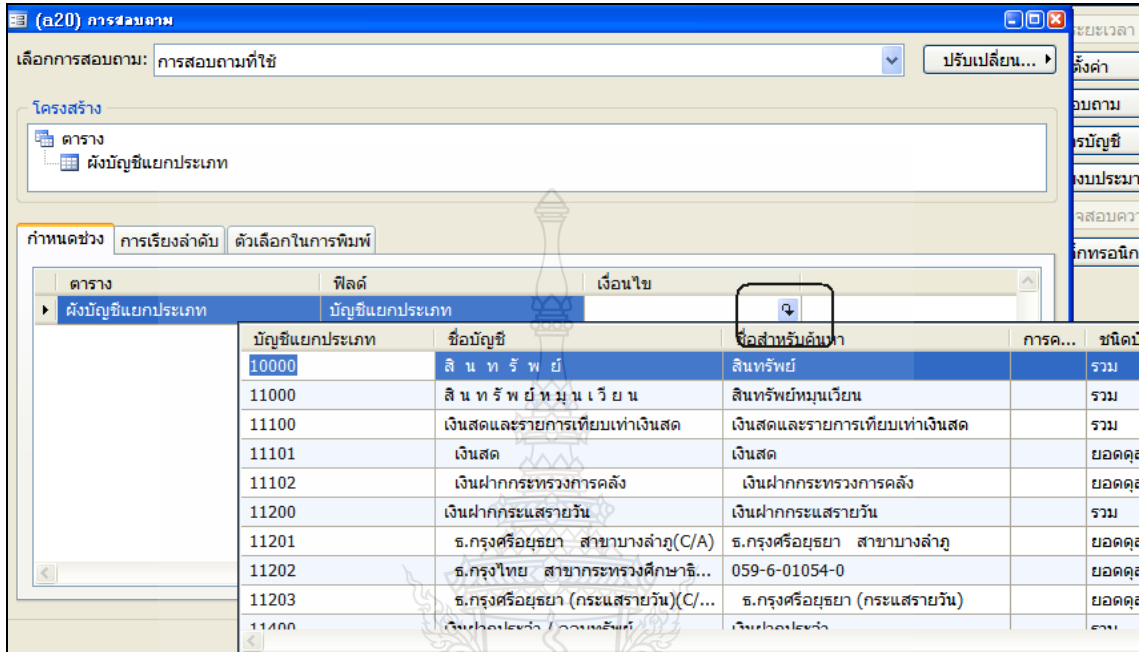


การเลือกข้อมูลที่จะพิมพ์ ทุกรายงานจะมีปุ่ม เลือก

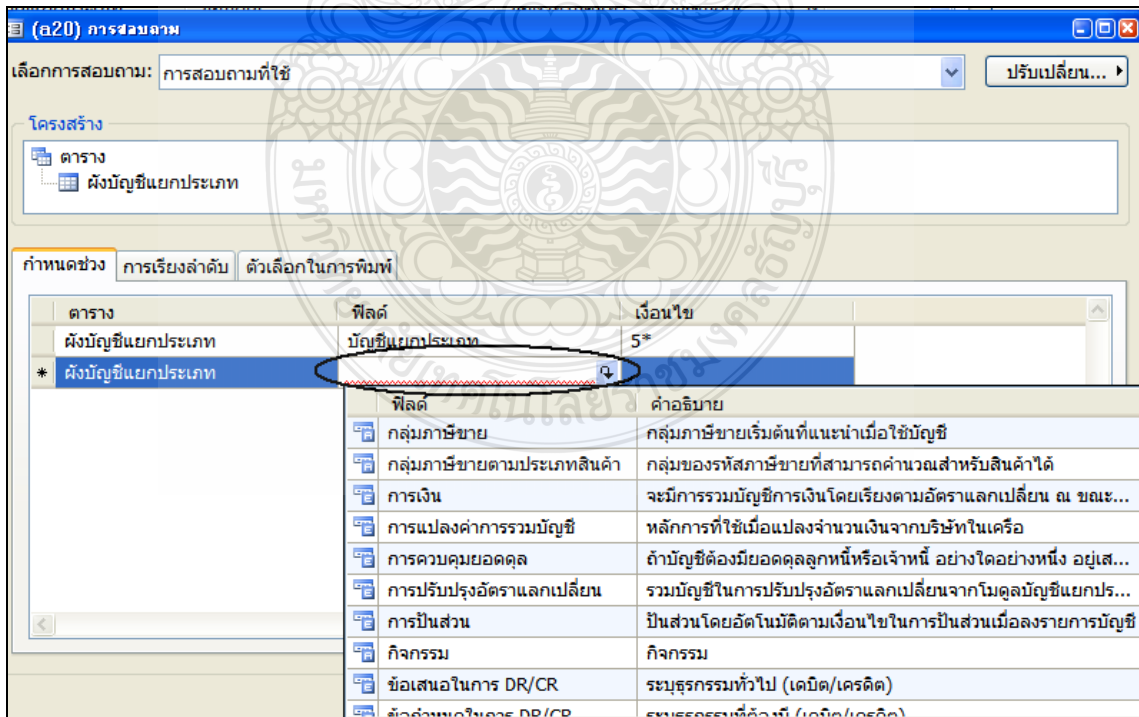


ส่วนใหญ่การเลือกจะมี 3 แถว

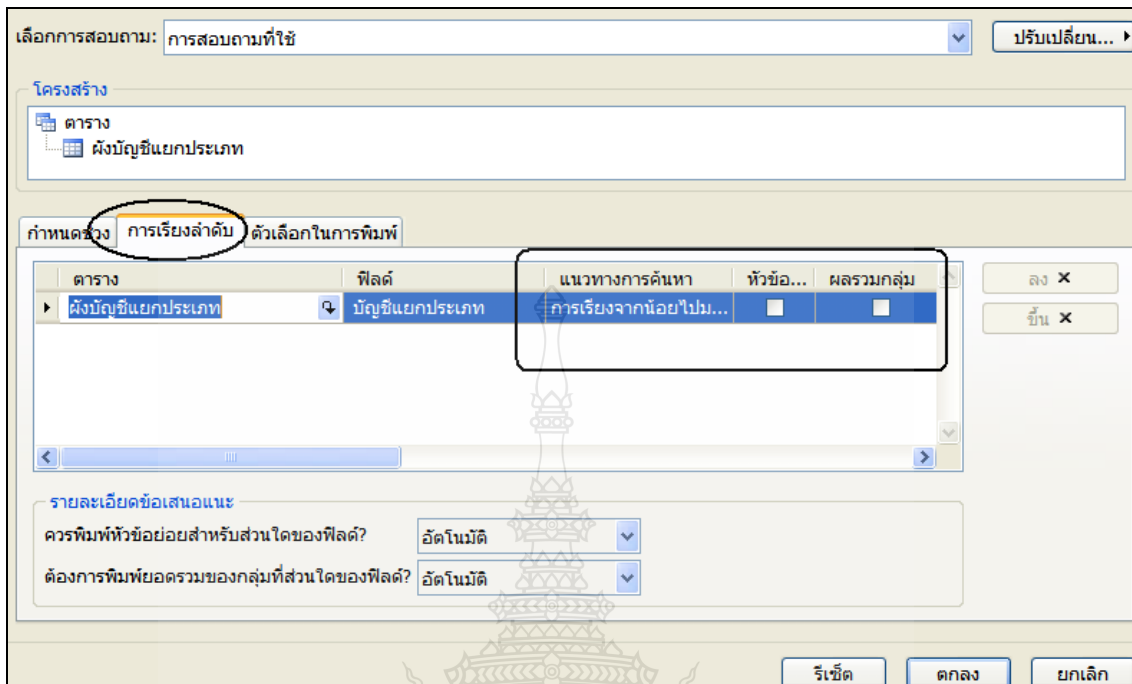
- กำหนดช่วง จะเป็นการเลือกข้อมูลที่ต้องการพิมพ์



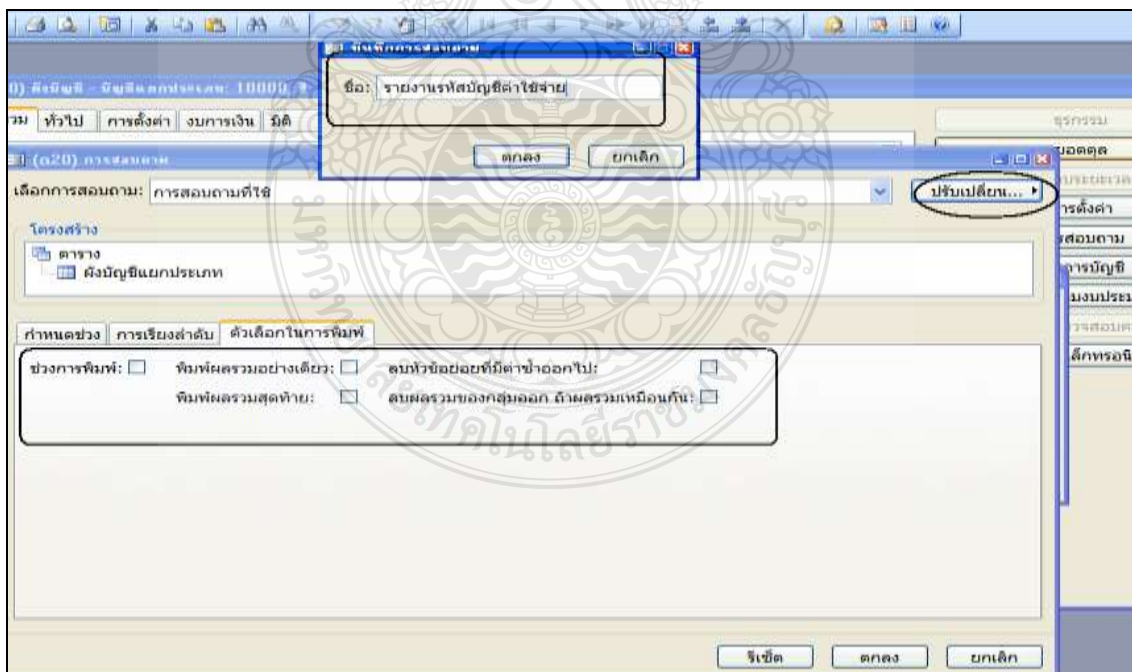
หากต้องการเลือกฟิลด์ที่ต้องการพิมพ์เพิ่มเติมให้เลื่อนลูกศรลงเพื่อเพิ่มบรรทัด



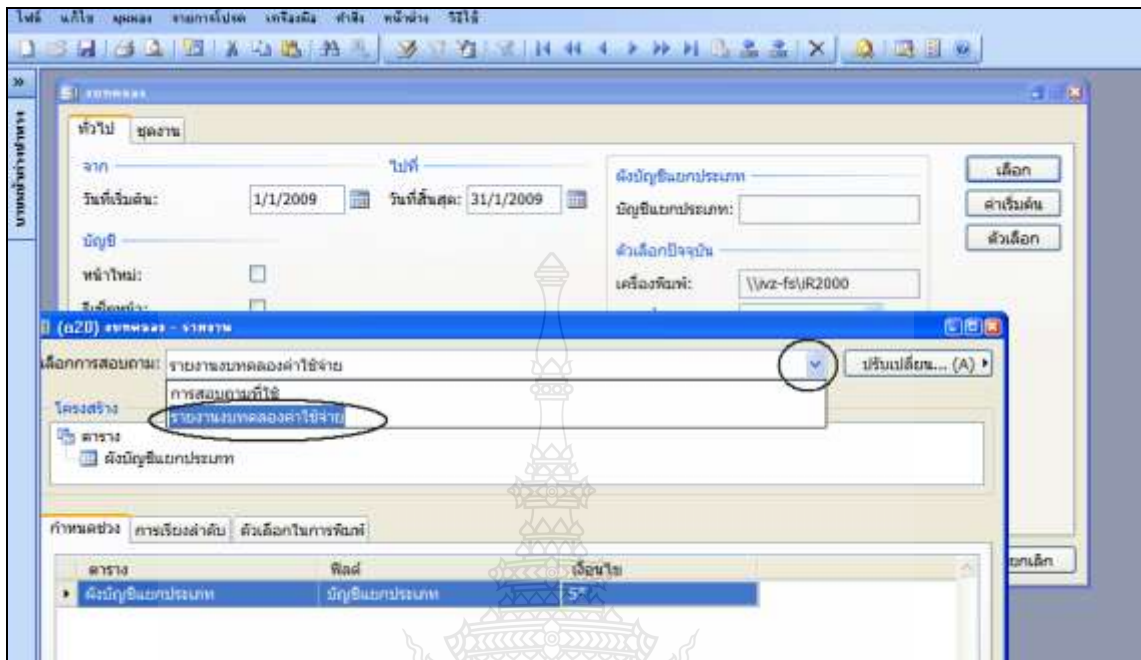
- การเรียงลำดับ เลือกฟิลด์ที่ต้องการให้เรียงลำดับก่อนหลัง



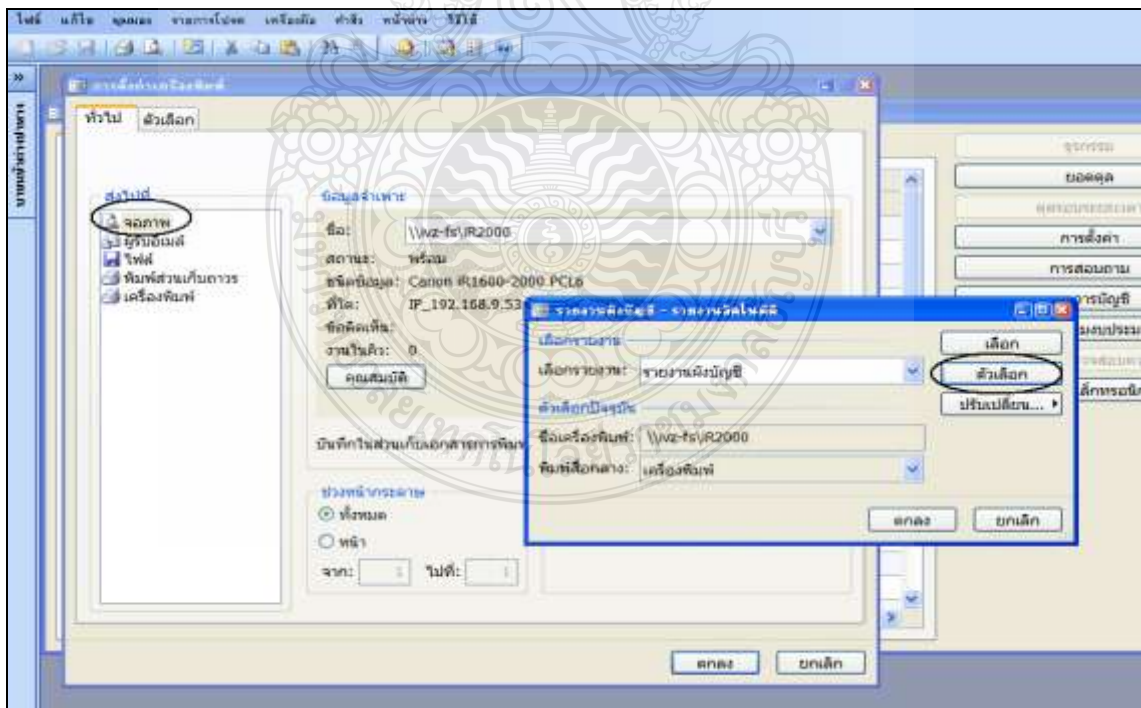
- ตัวเลือกในการพิมพ์ หากต้องการเก็บค่าที่เลือกไว้แล้ว ให้ เลือกปุ่ม **ปรับเปลี่ยน** และบันทึกชื่อที่ต้องการเก็บ และ กด **ตกลง**



เมื่อกลับเข้ามาพิมพ์ใหม่ให้เลือก



ก่อนพิมพ์ออกเครื่องพิมพ์ให้เลือก >> ตัวเลือก เพื่อให้ระบบแสดงรายงานที่ จอภาพ แล้วกด ตกลง



เมื่อระบบแสดงหน้าจอ สามารถส่งรายงานออกเครื่องพิมพ์ ที่ปุ่ม  หรือ เลื่อนขึ้นลง ได้จากปุ่ม



หากข้อมูลแสดงสีส้ม ก็สามารถคลิกขวา เข้าถึงข้อมูลได้อีก เลือก แบบฟอร์ม

รายงานผังบัญชี - รายงาน

หน้า 1
30/5/2009
12:03:51

รายงานผังบัญชี

บัญชีแยกประเภท	ชื่อบัญชี	ชนิดบัญชี
50000	บัญชีค่าใช้จ่าย	รวม
51000	งบค่าใช้จ่ายบุคคลากร	รวม
51100	หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	รวม
51101	เงินเดือน	กำไรขาดทุน
51102	ค่าจ้างประจำ	กำไรขาดทุน
52000	งบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	รวม
52100	ค่าตอบแทน ใช้สอย	รวม
	วัสดุและค่าสาธารณูปโภค	
52110	หมวดค่าตอบแทน	รวม
52111	ค่าล่วงเวลา	กำไรขาดทุน
52112	เบี้ยประชุม	กำไรขาดทุน
52113	ภาษี	กำไรขาดทุน
52114	รางวัลกรรมการสอบ	กำไรขาดทุน
52115	ค่าใช้สอย	รวม
52121	ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พัก และพาหนะ	กำไรขาดทุน
52122	ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์	กำไรขาดทุน
52123	ค่าซ่อมแซมพาหนะ	กำไรขาดทุน
52124	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	กำไรขาดทุน
52125	ค่ารับรองการประชุม	กำไรขาดทุน
52126	ค่าจ้างถ่ายเอกสาร	กำไรขาดทุน
52127	ค่าใช้จ่ายเม็ดเคลือบ	กำไรขาดทุน
52128	ค่าใช้จ่ายในการโอนเงิน	กำไรขาดทุน
52129	ค่าธรรมเนียมในการใช้บริการธนาคาร	กำไรขาดทุน
52130	ค่าใช้จ่ายในการออกหนังสือสำคัญ	กำไรขาดทุน
52131	ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร	กำไรขาดทุน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศุจิตา ปอน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	7 มีนาคม 2529
ที่อยู่	34 ซอยพงษ์เวชอนุสรณ์ 2 ถนนสุขุมวิท 64 บางจาก พระโขนง กรุงเทพมหานคร 10250
การศึกษา	สำเร็จการศึกษาเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการพิมพ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี พ.ศ. 2551
ประสบการณ์การทำงาน	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ฝ่ายประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

