บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานและตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน นำเสนอในตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ นำเสนอในตารางที่ 4.2 -4.4

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย นำเสนอในตารางที่ 4.5 – 4.13

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ จะปรากฏสัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งมีความหมายดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution

MS หมายถึง ค่าความแปรปรวน

SS หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง

df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

Sig หมายถึง แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานและตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน

ปัจจัยพื้นฐานและตำแหน่งงาน	จำนวน (n = 268)	ร้อยละ
เพศ	268	100.0
ชาย	74	27.6
หญิง	194	72.4
อายุ	268	100.0
ต่ำกว่า 30 ปี	11	4.1
31 – 35 ปี	39	14.6
36 – 45 ปี	136	50.7
46 - 60 ปี	82	30.6
ระดับการศึกษา	268	100.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	17.2
ปริญญาตรี	185	69.0
ปริญญาโท	37	13.8
ปริญญาเอก	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	268	100.0
ต่ำกว่า 10 ปี	25	9.3
11 – 15 ปี	89	33.2
16 – 20 ปี	56	20.9
20 ปีขึ้นไป	98	36.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานและตำแหน่งงาน	จำนวน (n = 268)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด	268	100.0
ด้านปฏิบัติการเครือข่าย	51	19.0
ด้านกลยุทธ์องค์กร	10	3.7
ด้านการเงิน	108	40.3
ด้านตลาดและการขาย	61	22.8
ด้านบริหาร	38	14.2
ตำแหน่งงาน	268	100.0
ผู้บริหารระดับสูง	-	-
ผู้บริหารระดับกลาง	19	7.1
ผู้บริหารระดับต้น	26	9.7
พนักงานระดับปฏิบัติการ	223	83.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 72 เป็นเพศหญิง ที่เหลือเป็นเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี รองลงมาร้อยละ 30 อยู่ในช่วงระหว่าง 46-60 ปี ที่เหลือกระจายอยู่ในกลุ่มอายุต่างๆ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ร้อยละ 69 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ไม่มีระดับปริญญาเอก สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในช่วง 20 ปีขึ้นไป มากที่สุดเป็นจำนวน ประมาณร้อยละ 36 รองลงมาประมาณร้อยละ 33 อยู่ในช่วง 11-15 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 40 เป็นพนักงานด้านการเงิน รองลงมาประมาณร้อยละ 22 เป็นพนักงานด้านตลาดและการขาย ที่เหลือกระจายอยู่ในด้านต่างๆ และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ประมาณ ร้อยละ 83 เป็นผู้บริหารระดับต้นร้อยละ 9.7 และผู้บริหารระดับกลางประมาณร้อยละ 7 สำหรับผู้บริหารระดับสูง ไม่มี เนื่องจาก ผู้วิจัยจะใช้วิธีสัมภาษณ์ จึงไม่ได้ส่งแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ ของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)นั้น เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามเกณฑ์การแปลความหมายแล้ว ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านประสิทธิภาพของระบบ

ความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทำให้องค์กรมีฐานข้อมูลที่เป็นหนึ่งเดียว ด้านการวางแผนทรัพยากร ในระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านต่างๆ ร่วมกัน	4.12	.75	มาก
2. ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบันทึกเรียกใช้ข้อมูลและจัดทำรายงานต่างๆ	4.15	.74	มาก
3. ลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน เพราะ เนื่องจากเมื่อได้บันทึกข้อมูลในแต่ละด้านเข้าสู่ระบบ ระบบจะทำการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยอัตโนมัติ	4.00	.78	มาก
4. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบงานเป็นไปอย่างอัตโนมัติ ถูกต้อง และเชื่อถือได้	3.90	.84	มาก
5. ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพราะมีการปรับองค์กร ให้เข้ากับการนำระบบมาใช้งาน	3.80	.84	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
6. ทำให้ลดปริมาณการใช้เอกสาร	3.78	.89	มาก
7. ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.85	.76	มาก
8. ทำให้การจัดระบบการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบเป็นระเบียบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.95	.74	มาก
9. เพิ่มความปลอดภัยในการใช้และเข้าถึงข้อมูลยิ่งขึ้น เนื่องจากระบบได้กำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้ที่ได้รับสิทธิเท่านั้น	3.96	.73	มาก
10. สามารถเพิ่มความแม่นยำถูกต้องในการประมวลผลของแต่ละหน่วยงาน	3.95	.78	มาก
11. การประมวลผลที่ถูกต้อง ส่งผลให้การทำงานของระบบต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.72	มาก
12. รูปแบบการใช้งานโปรแกรม ง่ายต่อความเข้าใจใช้งานง่าย ทำให้การทำงานรวดเร็ว คล่องตัว	3.51	.80	มาก
13. เพิ่มช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้ใช้งาน จากการใช้ SAP mail / การส่ง System Message	3.76	.73	มาก
14. ลดเวลาที่ใช้ในการจัดทำรายงาน เนื่องจากระบบมีรูปแบบรายงานที่เป็นมาตรฐานให้เลือกได้หลายรูปแบบ	3.78	.79	มาก
15. สามารถจัดทำรายงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น จากการ Download ข้อมูล ที่มีอยู่ในระบบนำมาดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบ หรือเพิ่มเติมข้อมูลนอกระบบ	3.85	.74	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
16. ลดเวลาในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสามารถติดตาม ตรวจสอบ ความคืบหน้า สถานะของข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลาด้วยตนเอง	3.76	.83	มาก
17. ข้อมูลที่ได้จากระบบ เป็นปัจจุบันหนึ่งเดียว ไม่มีข้อขัดแย้ง เนื่องจากเป็นข้อมูลจากระบบสารสนเทศเดียวกันที่เป็นระบบ Online Real Time	3.85	.78	มาก
18. ลดเวลาในการค้นหาข้อมูล เนื่องจากมีการจัดเก็บข้อมูล ไว้ในระบบการวางแผนทรัพยากรแล้ว	3.94	.75	มาก
19. ช่วยให้สามารถลดจำนวนบุคลากร หรือชะลอการเพิ่มของจำนวนบุคลากร	3.72	.76	มาก
20. ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กรที่ทันสมัย	4.07	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.88**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านประสิทธิภาพของระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.88) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประสิทธิภาพของระบบทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบันทึกเรียกใช้ข้อมูลและจัดทำรายงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ =4.15) ส่วนค่าเฉลี่ยอันดับรองลงมา($\overline{X}$ =4.12) คือ ทำให้องค์กรมีฐานข้อมูลที่เป็นหนึ่งเดียวด้านการวางแผนทรัพยากรในระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ ร่วมกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด($\overline{X}$ =3.51) คือ รูปแบบการใช้งานโปรแกรมง่ายต่อความเข้าใจ ใช้งานง่าย ทำให้งานรวดเร็วคล่องตัว

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการ

ความคิดเห็น ด้านการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มีเพียงพอกับการใช้งาน	3.44	.92	ปานกลาง
2. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้งานมีคุณภาพ และทันสมัย	3.22	.89	ปานกลาง
3. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้งาน มีสมรรถนะสูง	3.11	.86	ปานกลาง
4. กรณีเกิดความขัดข้องของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มีการแก้ไขได้ทันต่อการใช้งาน	2.99	.90	ปานกลาง
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถให้บริการทันท่วงที ในกรณีฉุกเฉิน หรือไฟฟ้าดับ	2.97	.87	ปานกลาง
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถแก้ไขปัญหาด้านโปรแกรมได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์	2.99	.87	ปานกลาง
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความพร้อมด้านการให้บริการด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	3.01	.87	ปานกลาง
8. มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.09	.90	ปานกลาง
9. คู่มือการปฏิบัติงาน มีคำอธิบายที่ชัดเจนทุกขั้นตอน	3.06	.86	ปานกลาง
10. คู่มือการปฏิบัติงาน ง่ายต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง	3.08	.86	ปานกลาง
11. มีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	2.84	.95	ปานกลาง
12. มีคำสั่ง ระเบียบ วิธีปฏิบัติ บันทึกซักซ้อม ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงาน	3.13	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็น ด้านการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
13. มีคำสั่ง ระเบียบ วิธีปฏิบัติ บันทึกซักซ้อม ที่ทันต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง	3.10	.89	ปานกลาง
14. ระเบียบ วิธีปฏิบัติ บันทึกซักซ้อม มีความละเอียดชัดเจน	3.07	.91	ปานกลาง
15. ระเบียบ วิธีปฏิบัติ บันทึกซักซ้อม ง่ายต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง	3.06	.87	ปานกลาง
16. มีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ใช้งาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.13	.96	ปานกลาง
17. การฝึกอบรมทำให้ มีความมั่นใจในการเข้าใช้ระบบงานมากขึ้น	3.71	.79	มาก
18. การให้การอบรมการใช้งาน ช่วยให้การนำระบบงานไปใช้ มีความเข้าใจตรงกันในทุกหน่วยงาน	3.71	.79	มาก
19. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้บริการ การช่วยเหลือแนะนำ เกี่ยวกับการใช้งาน	3.47	.87	ปานกลาง
20. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้บริการ การช่วยเหลือแนะนำ เกี่ยวกับคำสั่ง ระเบียบ วิธีปฏิบัติ บันทึกซักซ้อม	3.33	.88	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.17**	**0.88**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)ที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\overline{X}$ =3.17) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การฝึกอบรมทำให้มีความมั่นใจในการเข้าใช้ระบบมากขึ้นและการให้การอบรมใช้งาน ช่วยให้การนำระบบงานไปใช้ มีความเข้าใจตรงกันในทุกหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ =3.71) เท่ากัน 2 ข้อ ค่าเฉลี่ยอันดับรองลงมา($\overline{X}$ =3.47) คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบให้บริการ การช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการใช้งาน และ ค่าเฉลียน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =2.84) คือ มีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านประโยชน์ของระบบ

ความคิดเห็น ด้านประโยชน์ของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ข้อมูลในระบบ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และ การวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	.72	มาก
2. ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผล สามารถตรวจสอบได้	3.88	.69	มาก
3. ข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร	3.90	.73	มาก
4. ผลของข้อมูล สามารถนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ ได้ตรงตามเป้าประสงค์	3.63	.78	มาก
5. ทำให้กระบวนการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบ เป็นระเบียบ	3.74	.72	มาก
6. ทำให้เห็นภาพรวมต้นทุนของการบริหารจัดการองค์กร ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	3.81	.77	มาก
7. ทำให้เข้าใจโครงสร้าง และการบริหารจัดการองค์กร ที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนขึ้น	3.55	.80	มาก
8. ทำให้ทราบปัญหาของการบริหารจัดการ	3.47	.75	ปานกลาง
9. ทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงาน มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ	3.58	.78	มาก
10. รูปแบบของรายงาน สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.50	.77	มาก
11. รูปแบบของรายงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน	3.43	.77	ปานกลาง
12. ทำให้ขั้นตอนการทำงานกระชับ ง่ายต่อการเข้าใจ ไม่ซ้ำซ้อนต่อการปฏิบัติงาน	3.53	.74	มาก
13. การจัดเก็บเอกสารในรูปของอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถเรียกมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตลอดเวลา ทันต่อเหตุการณ์	3.93	.69	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความคิดเห็น ด้านประโยชน์ของระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
14. นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.83	.71	มาก
15. ทำให้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ ในแต่ละหน่วยงาน	3.74	.72	มาก
16. สามารถปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและผู้บริหาร	3.60	.76	มาก
17. ทำให้การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และการบริหารจัดการเป็นไปอย่างคล่องตัว	3.59	.78	มาก
18. สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และประสบความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.59	.72	มาก
19. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และอยู่ในแนวทางเดียวกัน	3.50	.81	มาก
20. สร้างจิตสำนึกให้พนักงานและผู้บริหาร เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการนำข้อมูลในระบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์	3.63	.81	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.66**	**0.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านประโยชน์ของระบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดเก็บเอกสารในรูปของอีเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถเรียกมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ =3.93) ค่าเฉลี่ยอันดับรองลงมา ($\overline{X}$ =3.90) คือข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด($\overline{X}$ = 3.43) คือ รูปแบบของรายงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างเพศชายและหญิง

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	3.93	0.57	3.87	0.52	.741	.459
ด้านการให้บริการ	3.22	0.71	3.16	0.62	.716	.475
ด้านประโยชน์ของระบบ	3.78	0.56	3.61	0.53	2.271	.024*
โดยรวม	3.64	0.50	3.55	0.48	1.428	.154

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระหว่างเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นในด้านประโยชน์ของระบบระหว่างเพศชายและหญิง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างกลุ่มอายุ

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.014	3	.338	1.197	.312
	ภายในกลุ่ม	74.558	264	.282		
	รวม	**75.572**	**267**			
ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.683	3	.561	1.339	.262
	ภายในกลุ่ม	110.574	264	.419		
	รวม	**112.287**	**267**			
ด้านประโยชน์ของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.998	3	.999	3.442	.017*
	ภายในกลุ่ม	76.644	264	.290		
	รวม	**79.642**	**267**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.341	3	.447	1.890	.132
	ภายในกลุ่ม	62.431	264	.236		
	รวม	**63.772**	**267**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31-35 ปี, อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นในด้านประโยชน์ของระบบ ระหว่างกลุ่มอายุ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงาน ระหว่างกลุ่มอายุ ด้วยการวิเคราะห์ค่า LSD.

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.647	-			
31-35 ปี	3.477		-		*
36-45 ปี	3.539			-	
46 ปี ขึ้นไป	3.669		*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็น ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับผลการเปรียบเทียบในตารางที่ 4.6 และพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.578	2	.289	1.021	.362
	ภายในกลุ่ม	74.994	265	.283		
	รวม	**75.572**	**267**			
ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	2.048	2	1.024	2.462	.087
	ภายในกลุ่ม	110.209	265	.416		
	รวม	**112.258**	**267**			
ด้านประโยชน์ของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.799	2	.399	1.343	.263
	ภายในกลุ่ม	78.843	265	.298		
	รวม	**79.642**	**267**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.445	2	.213	.932	.395
	ภายในกลุ่ม	63.327	265	.239		
	รวม	**63.772**	**267**			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ความคิดเห็นของพนักงานต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างกลุ่ม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.850	3	.283	1.001	.393
	ภายในกลุ่ม	74.722	264	.283		
	รวม	**75.572**	**267**			
ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	3.205	3	1.068	2.587	.054
	ภายในกลุ่ม	109.052	264	.413		
	รวม	**112.258**	**267**			
ด้านประโยชน์ของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.920	3	.973	3.349	.020*
	ภายในกลุ่ม	76.722	264	.291		
	รวม	**79.642**	**267**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.988	3	.663	2.831	.039*
	ภายในกลุ่ม	61.784	264	.234		
	รวม	**63.772**	**267**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน เฉพาะด้านประโยชน์ของระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงาน ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ค่า LSD.

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.439	-			*
11-15 ปี	3.601		-		
16-20 ปี	3.452			-	*
20 ปี ขึ้นไป	3.654	*		*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็น ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี ก็มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีด้วย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างกลุ่มที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.911	4	.978	3.589	.007*
	ภายในกลุ่ม	71.661	263	.272		
	รวม	**75.572**	**267**			
ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	9.271	4	2.318	5.919	.000*
	ภายในกลุ่ม	102.986	263	.392		
	รวม	**112.258**	**267**			
ด้านประโยชน์ของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	4.806	4	1.201	4.222	.002*
	ภายในกลุ่ม	74.836	263	.285		
	รวม	**79.642**	**267**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.641	4	1.160	5.161	.001*
	ภายในกลุ่ม	59.131	263	.225		
	รวม	**63.772**	**267**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของพนักงาน แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงาน ระหว่างกลุ่มที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ค่า LSD.

หน่วยงานที่สังกัด (ด้าน)	ค่าเฉลี่ย	หน่วยงานที่สังกัด (ด้าน)				
		ปฏิบัติการเครือข่าย	กลยุทธ์	การเงิน	ตลาดและการขาย	บริหาร
ปฏิบัติการเครือข่าย	3.735	-	*	*		*
กลยุทธ์	3.295	*	-		*	
การเงิน	3.466	*		-	*	
ตลาดและการขาย	3.712		*	*	-	
บริหาร	3.519	*				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็น ระหว่างพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน พบว่า กลุ่มพนักงานด้านปฏิบัติการเครือข่าย กับกลุ่มพนักงานด้านกลยุทธ์ กับกลุ่มพนักงานด้านการเงินและกับพนักงานด้านบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มพนักงานด้านกลยุทธ์กับกลุ่มพนักงานด้านตลาดและการขาย และกลุ่มพนักงานด้านการเงินกับกลุ่มพนักงานด้านตลาดและการขาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 คู่ และพบว่ากลุ่มพนักงานด้านปฏิบัติการเครือข่ายมีความคิดเห็นสูงสุด และรองลงมา คือ กลุ่มพนักงานด้านตลาดและการขาย กลุ่มพนักงานด้านบริหาร กลุ่มพนักงานด้านการเงิน และกลุ่มพนักงานด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านประสิทธิภาพของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.142	.501	.606
	ภายในกลุ่ม	75.287	265	.284		
	รวม	**75.572**	**267**			
ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	.852	2	.426	1.013	.365
	ภายในกลุ่ม	111.406	265	.420		
	รวม	**112.258**	**267**			
ด้านประโยชน์ของระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.336	2	.168	.562	.571
	ภายในกลุ่ม	79.306	265	.299		
	รวม	**79.642**	**267**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	.731	.482
	ภายในกลุ่ม	63.422	265	.239		
	รวม	**63.772**	**267**			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามในส่วนของ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 268 คนมีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.88 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการใช้งานของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น สรุปรวมได้ 4 ข้อ ดังนี้

1.1 ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำเข้าระบบ จึงจะทำให้ได้ข้อมูลขาออก (Output) ที่ถูกต้อง

1.2 ต้องมีการพัฒนาขั้นตอนของการใช้งานระบบให้กระชับ กระทัดรัดยิ่งขึ้น

1.3 ผู้ใช้งานต้องทราบขั้นตอนการใช้งานที่ถูกต้องและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการใช้งาน ผู้ให้บริการระบบ ต้องแจ้งให้ผู้ใช้งานทราบโดยเร็วที่สุด

1.4 ควรเพิ่มเติมจำนวนลิขสิทธิ์ (Licenses) การใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการให้บริการของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น สรุปรวมได้ 4 ข้อ ดังนี้.

2.1 อุปกรณ์และคู่มือการใช้งานต้องมีอย่างเพียงพอ

2.2 ต้องมีการอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้ใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง

2.3 ควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการใช้งานของระบบอย่างพอเพียงและควรมีหน่วยงานเดียว (ปัจจุบันมีหลายหน่วยงาน) เพื่อการติดต่อที่สะดวกรวดเร็ว เช่น มีศูนย์รับแจ้ง เป็นต้น

2.4 บุคลากรที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาควรมีความรู้ความชำนาญให้ครอบคลุมทั้งระบบ

3. ข้อเสนอแนะในการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น สรุปรวมได้ 3 ข้อ ดังนี้

3.1 ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบให้ครอบคลุมการใช้งานหลายๆ ระบบงาน ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ (ปัจจุบันยังมีไม่ครบทุกระบบงาน)

3.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบของรายงานให้ได้ ข้อมูลที่ครอบคลุมกับการบริหารจัดการ

3.3 ควรมีการให้ความรู้กับผู้บริหารให้ทราบถึงประโยชน์ของระบบ

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น สรุปได้ 4 ข้อ ดังนี้

4.1 ควรมีการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพและความคิดของพนักงานให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

4.2 ควรมีการแก้ไข กฎ ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้สอดคล้องกับระบบ

4.3 ระเบียบวิธีปฏิบัติ ต้องชัดเจน

4.4 ควรมีการจัดสัมมนาร่วมกันของผู้ใช้งานระบบ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการใช้งานระบบให้เป็นแนวเดียวกันทั้งองค์กร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 ท่าน ได้รับความกรุณาจากท่านผู้บริหารในการตอบคำถาม ตามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ที่มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ประเด็นคำถามเน้นถึงประสิทธิภาพของระบบ การให้บริการ และประโยชน์ของระบบ ดังสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

1. ในด้านประสิทธิภาพของระบบ

ประเด็นคำถาม สรุปได้ว่า ระบบ ERP ที่นำมาใช้มีประสิทธิภาพพอเพียงต่อการบริหารจัดการหรือไม่และมีระบบอื่นที่เห็นว่าดีกว่านี้หรือไม่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ว่า ระบบ ERP ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพพอเพียงต่อการบริหารจัดการในระดับหนึ่ง ถ้าจะทำให้เต็มประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าเห็นควรมีการเพิ่มเติมเชื่อมโยงโมดูล (Module) อื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารงาน เช่น โมดูลบริหารงานบุคคล และโมดูลการจัดการเงินสด (Cash Management) ก็จะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพสูงเพิ่มขึ้น สำหรับระบบ ERP นี้ ถือว่าเป็นระบบที่มีความสามารถเพียงพอต่อการบริหารจัดการ โดยที่ยังไม่มีระบบอื่นๆ ที่มีความสามารถเหนือกว่าในขณะเวลานี้

2.. ในด้านการให้บริการ

ประเด็นคำถาม สรุปได้ว่า มีความคิดเห็นอย่างไรกับการให้บริการของหน่วยงานที่ดูแลระบบ ERP รวมถึงคู่มือที่ใช้งานเหมาะสมกับการใช้งานหรือไม่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ว่า ควรต้องมีการปรับปรุง พัฒนา จัดองคาพยพใหม่สำหรับหน่วยงานที่ให้บริการระบบ ERP ให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวเพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานที่ให้บริการ และบุคลากรที่ใช้งานระบบ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ส่วนคู่มือต่างๆ ก็ต้องมีการจัดทำให้พอเพียงกับผู้ใช้งาน และปรับปรุง แก้ไขให้ขั้นตอนการใช้งานกระชับยิ่งขึ้น

3. ในด้านประโยชน์ของระบบ

ประเด็นคำถาม สรุปได้ว่า ระบบ ERP มีประโยชน์ต่อการจัดทำงบดุลบัญชี งบการเงินประจำปี มากน้อยเพียงใด รวดเร็วกว่าระบบเดิมหรือไม่ รวมถึงลดขั้นตอนของกระบวนการทำงานของพนักงานหรือไม่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน คิดเป็น ร้อยละ 100 ว่า การนำระบบ ERP มาใช้งานในองค์กร สามารถช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ เพราะทำให้ทราบข้อมูลได้อย่างรวดเร็วขึ้น การทำระบบงานหลัก เช่น ระบบบัญชี ระบบ ERP สามารถทำให้การปิดบัญชีทำได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรฐานสากล ซึ่งรวดเร็วขึ้นกว่าวิธีปฏิบัติเดิมที่เป็นแบบ Manual อย่างมาก รวมถึงยังมีประโยชน์ช่วยลดขั้นตอน กระบวนการทำงานของพนักงานให้กระชับรวดเร็วยิ่งขึ้น

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง