

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และการนำเสนอข้อเสนอแนะของการวิจัยเรื่อง การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน

#### สมมติฐานการวิจัย

การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่เป็นผู้ใช้งาน ระบบงานการวางแผนทรัพยากรองค์กร คือ พนักงานสำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี นครสวรรค์ ชัยนาท อุทัยธานี สิงห์บุรี เพชรบูรณ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ

โคกสำโรง ลาดยาว ตาคลี หนองไผ่ หล่มสัก และพัฒนานิคม จำนวนทั้งสิ้น 410 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 202 คน เป็นพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จำนวน 72 คน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี จำนวน 15 คน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 18 คน จังหวัดชัยนาท จำนวน 15 คน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 14 คน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 14 คน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 14 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกสำโรง จำนวน 14 คน อำเภอลาดยาว จำนวน 14 คน และอำเภอตาคลี จำนวน 12 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แสดงระดับการวัด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง แผนกงาน ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน และปัญหาการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แสดงระดับการวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 47 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2551 ได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญครบทุกท่านเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2551 และจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าดัชนีที่มีความสอดคล้องทุกค่าคำถามระหว่าง 0.6-1.0 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีหน้าที่ทำงานเกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยกระจายแบบสอบถามครอบคลุมทุกพื้นที่ในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้ง 6 จังหวัด จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 12-15 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.969

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธี ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือ และแนะนำตัวในการติดต่อกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งต่างๆ เพื่อขอข้อมูลเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 โดยทำการจัดส่งแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละการไฟฟ้า รวมทั้งสิ้นจำนวน 202 ฉบับ

2) ผู้วิจัยรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองครบทั้ง 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อวันที่ 20-29 พฤศจิกายน พ.ศ.2551

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแปลความหมายทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน และปัญหาการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) ระดับการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) เปรียบเทียบการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้คือ การทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อพบระดับนัยสำคัญทางสถิติจะ ใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 202 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.40 ส่วนเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 36.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.90 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 70.80 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 72.30 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 สำหรับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในตำแหน่งพนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 36.10 แผนกงานส่วนใหญ่เป็นแผนกงานด้านเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 51.50 ในกรณีของประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.40 และสำหรับปัญหาการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่พนักงานได้รับการฝึกอบรมน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.60

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น ด้านความเข้ากันได้ และด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และด้านความสลบซับซ้อน เมื่อพิจารณารายละเอียดการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรม ในแต่ละด้านมีผลดังนี้

2.1 ด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถให้ข้อมูลที่แท้จริง ณ เวลาปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.94$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้ ( $\bar{X}=3.42$ ) และพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.67$ )

2.2 ด้านความเข้ากันได้ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ( $\bar{X}=3.70$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถปรับใช้ได้กับทุกลักษณะงาน ( $\bar{X}=3.46$ ) และพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านความเข้ากันได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.58$ )

2.3 ด้านความสลับซับซ้อน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้ใช้งานระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์จะไม่ยากต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.71$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร ได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X}=2.84$ ) และพบว่าการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านความสลับซับซ้อน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ )

2.4 ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ สามารถพัฒนาปรับปรุงระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อประโยชน์สูงในการใช้งานได้ ( $\bar{X}=3.54$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถนำไปทดลองใช้ในระยะเวลาสั้นๆ ได้ ( $\bar{X}=3.05$ ) และพบว่าการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.28$ )

2.5 ด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในองค์กร ( $\bar{X}=3.88$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ช่วยลดต้นทุนในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานล่วงเวลา ( $\bar{X}=3.27$ ) และพบว่าการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ )

2.6 ด้านการเผยแพร่นวัตกรรม พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการดำเนินงานในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.58$ ) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลังผ่านการฝึกอบรมสามารถเข้าใจและใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.18$ ) และพบว่าการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.51$ )

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ใน 6 ด้าน ตลอดจนภาพรวม มีผลดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามแผนกงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ แผนกงานด้านเทคนิค และแผนกงานด้านบริหาร พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 จำแนกตามอายุ เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้ากันได้ ด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี มีการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 4 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 จำแนกตามอายุการทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ วิศวกร พนักงานช่าง นักบัญชี/พนักงานบัญชี และอื่นๆ พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผน

ทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.8 จำแนกตามประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสลับซับซ้อน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นำมาใช้เป็นระบบงานใหม่ และเป็นระบบงานที่มีการใช้งานฐานข้อมูลเดียวกันทั้งองค์กร การออกแบบระบบงานที่จะต้องเชื่อมต่อกันกับระบบงานด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการระวังป้องกันข้อมูลเป็นอย่างดี จึงทำให้ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลจึงมีขั้นตอนมาก มีความซับซ้อนของข้อมูล และมีการป้องกันอย่างดี จึงทำให้ไม่สะดวกต่อการใช้งานในช่วงระยะเวลาที่ยังขาดทักษะและความชำนาญในการใช้งาน จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานยอมรับระบบการวางแผนทรัพยากรอยู่ในระดับที่ไม่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุวรรณาคะ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ใช้ระบบ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ใช้ระบบมีการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรับการรับรู้ในเรื่องของความสะดวกในการใช้งานในระดับปานกลาง

1.1 ด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถให้ข้อมูลที่แท้จริง ณ เวลาปัจจุบัน ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ช่วยให้ระบบงานในองค์กรมีความเป็นสากลมากขึ้น และระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีความน่าเชื่อถือมากกว่าการบันทึกข้อมูลด้วย

ระบบเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสามารถเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านข้อมูล ซึ่งระบบจะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตลอดระยะเวลาที่ทำงานบนระบบฐานข้อมูล และสามารถใช้ข้อมูลได้ทันทีที่มีการบันทึกข้อมูล ซึ่งต่างจากระบบงานเดิมที่จะต้องมีการส่งและถ่ายโอนข้อมูลก่อนจึงสามารถนำมาใช้งานได้ สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ ในรายชื่อนี้พนักงานอาจมองว่าการทำงานของระบบในแต่ละขั้นตอนมีการตรวจสอบข้อมูลทุกขั้นตอน จึงทำให้มองว่าระบบไม่ได้ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 (ISO 9000) ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัทบุญรอดเบียร์ จำกัด ซึ่งมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 หมายถึงระบบมาตรฐานการบริหารคุณภาพขององค์กร พบว่า การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงาน ในด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในเรื่องของความถูกต้องของระบบการบันทึกข้อมูล

1.2 ด้านความเข้ากันได้ ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สามารถนำประสบการณ์จากระบบงานเดิมมาใช้ได้กับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นอย่างดี และระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรช่วยสนับสนุนให้ระบบงานเดิมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานได้รับทราบนโยบายการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรชั้นนำ มีความเป็นมาตรฐานระดับสากล ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์และภารกิจ ที่ผู้ว่าการการไฟฟ้าได้ให้ไว้ และประกอบกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรได้มีการออกแบบระบบงานให้สอดคล้องกับระบบงานเดิมและไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงาน จึงทำให้พนักงานที่ทำงานในด้านต่างๆ ของระบบงานเดิมสามารถนำความรู้จากระบบงานเดิมมาใช้งานในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ อินทรรักษา (2549, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรมีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน ในด้านคุณลักษณะที่เข้ากันได้อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีการยอมรับในเรื่องของความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ตามนโยบายขององค์กร และสามารถใช้งานร่วมกับระบบงานเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความสลับซับซ้อน ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)

จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ผู้ใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์จะไม่ยากต่อการปฏิบัติงาน ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีรหัสผ่านช่วยในการป้องกันข้อมูลก่อนใช้งานในแต่ละระบบงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรเป็นซอฟต์แวร์ที่จัดทำมาใช้สำหรับระบบงานในองค์กรโดยเฉพาะ ซึ่งพนักงานไม่เคยเห็นและผ่านการใช้งานมาก่อน พนักงานที่ทักษะและพื้นฐานด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์น้อย จึงมีความคิดเห็นว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมีความยุ่งยาก เหมาะสำหรับพนักงานที่มีพื้นฐานและทักษะด้านคอมพิวเตอร์มากๆ จะสามารถปฏิบัติงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือ บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงาน ในด้านความยุ่งยากซับซ้อนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าระบบการจัดเก็บเอกสารของระบบมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 มีความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงานและขาดความคล่องตัวในการทำงาน แต่ถ้าหน่วยงานของพนักงานนั้นๆ มีการกำหนดกรอบงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนจะไม่ยุ่งยากในการดำเนินงาน

1.4 ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อ ข้อสามสามารถพัฒนาปรับปรุงระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดในการใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานได้มีการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้และมีความคิดว่าสามารถที่พัฒนาปรับปรุงระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานได้มากกว่า สภาพการดำเนินงานในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรในช่วงระยะเวลาที่มีการทดลองใช้ ส่วนรายข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ 2 ข้อ คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร นำไปเชื่อมต่อกับระบบงานอื่นๆ ได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ไปใช้คู่ขนานกับระบบงานเดิมได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ยังไม่มีความชำนาญในการทำงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร จึงมีความคิดว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรยังไม่สามารถทำงานเชื่อมโยงได้กับทุกระบบงาน จึงทำให้การยอมรับด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ มีระดับไม่สูงโดยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา สกุศลราช (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการยอมรับนวัตกรรมของประชาชนศึกษาเฉพาะกรณีโครงการคาร์พูล พบว่า การยอมรับความสามารถนำไปทดลองใช้ของประชาชนเกี่ยวกับ โครงการคาร์พูล อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะหากประชาชนสามารถทดลองปฏิบัติตามวิธีการของโครงการคาร์พูลได้ก่อน

การเข้าร่วมโครงการจริง จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้น และสามารถนำวิธีการของโครงการคาร์พูลไปทดลองใช้กับใครก็ได้

1.5 ด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในองค์กร ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถสร้างผลงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น และระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถประมวลผลได้รวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานไปในทิศทางที่เป็นระบบ และดีขึ้นกว่ากระบวนการทำงานแบบเดิม ซึ่งการทำงานในแต่ละระบบงานเดิมจะประมวลผลงานได้ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินการครบทุกกระบวนการ แต่ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร สามารถประมวลผลของแต่ละกระบวนการได้อย่างเป็นอิสระ และสามารถประมวลผลได้ด้วยความถูกต้องและน่าเชื่อถือกว่าระบบงานเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548, หน้า 82) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือ บริษัทบุญรอดเบียร์ จำกัด พบว่า การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงาน ในด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้อยู่ในระดับสูง โดยพบว่าการนำระบบ ไอเอสโอ 9000 มาใช้ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น และทำให้ลดการสูญเสียของสินค้า จากการมีระบบการตรวจสอบทุกขั้นตอน

1.6 ด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ในรายด้านพบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เรียงลำดับ 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการดำเนินงานในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองมาคือ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร อย่างต่อเนื่อง และได้รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้เป็นอย่างดี สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการฝึกอบรมก่อนนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ออกใช้งาน ทั้งนี้การยอมรับด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ของพนักงานการไฟฟ้าในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในระยะเวลาที่เริ่มมีการพิจารณานำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้ในองค์กรได้ขาดการประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ข่าวสารที่ดีพอ และไม่ได้เผยแพร่ข่าวสารในการดำเนินงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแก่พนักงาน จะมีการทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องกับด้านระบบงานคอมพิวเตอร์ และระดับผู้บริหารเท่านั้น ประกอบกับเมื่อมีการนำระบบมาใช้งาน

พนักงานผู้ใช้งานระบบ ได้รับการฝึกอบรมในระยะเวลาสั้นๆ จึงทำให้ขาดทักษะในการใช้งาน จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานยอมรับด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ในระดับที่ไม่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดน้อย กิจวัชรเวทย์ (2546, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า พบว่า การยอมรับในเรื่องของการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า ไม่มีการสื่อสารให้พนักงานทราบโดยการฝึกอบรม

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ใน 6 ด้าน ตลอดจนภาพรวม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ อินทรรักษา (2549, หน้า 51) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศที่ต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์วี จงสวัสดิ์ (2544, หน้า 40) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและหญิง มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ของพนักงานโรงงานผลิตเบียร์ ในเครือบริษัทบุญรอดเบียร์ จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีการยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะในกระบวนการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในระบบงานเดียวกันที่มีทั้งเพศชายและหญิง ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านเดียวกัน และผ่านการเรียนรู้งานในระบบงานที่เหมือนกัน จึงทำให้มีทักษะและความชำนาญในระบบงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ในการทำงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ทั้งเพศชายและหญิงจึงไม่แตกต่างกันในการยอมรับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

2.2 จำแนกตามแผนงาน พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์วี จงสวัสดิ์ (2544, หน้า 45) ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูผู้สอนที่รับผิดชอบการสอนในรายวิชาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์ (2542, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีแผนงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีของข้าราชการตำรวจ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุวรรณาคะ (2549, หน้า 67) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการยอมรับระบบสารสนเทศของผู้ใช้ระบบ พบว่า ผู้ใช้ระบบที่สังกัดแผนงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามแผนงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เป็นซอฟต์แวร์ที่รวมระบบงานทุกระบบงานเข้าด้วยกัน ทุกแผนงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการจะต้องทำงานผ่านซอฟต์แวร์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ที่มีรูปแบบที่ถูกกำหนดมาเหมือนกัน จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในการยอมรับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของแต่ละแผนงาน

2.3 จำแนกตามอายุ พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ สุริยาชัยวัฒน์ (2542, หน้า 79) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างจากทุกกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ สวัสดิ์ผล (2541, หน้า 86) ศึกษาเรื่องเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ งามชัยเดช (2543, หน้า 58) ศึกษา

การยอมรับการนำระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ไอเอสโอ 9002 (ISO 9002) มาใช้ในการปรับปรุงการบริการ ซึ่งมาตรฐาน ไอเอสโอ 9002 หมายถึง ระบบการบริหารงานมาตรฐาน ไอเอสโอ 9000 ที่ใช้สำหรับธุรกิจที่ไม่มี การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์พบว่า อายุที่แตกต่าง มีการยอมรับระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ไอเอสโอ 9002 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีสถานภาพอายุในช่วง ต่ำกว่า 40 ปี อาจมีประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญ ในการทำงานที่น้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40-50 ปี และ มากกว่า 50 ปี จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยในการยอมรับต่ำกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ขึ้นไป

2.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวเดือน ปธนสมิทธิ (2540, หน้า 107) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือปรับระบบของพนักงานธนาคาร พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับระบบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร คงเปี่ยม (2548, หน้า 53) ศึกษาเรื่องการยอมรับนโยบายการปฏิรูประบบราชการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลราชวิถี พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการยอมรับนโยบายการปฏิรูประบบราชการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริวา รัตนชาญพิชัย (2544, หน้า 60 ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถแยกปัญหาส่วนตัวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของสถานภาพสมรส กับ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลิย์ เจนวิถีสุข (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศโดยใช้คอมพิวเตอร์เครือข่ายในงานบริการผู้ป่วยนอกของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า อายุ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศโดยใช้คอมพิวเตอร์เครือข่ายในงานบริการผู้ป่วยนอกของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ รามชัยเดช (2543, หน้า 59) ศึกษาการยอมรับการนำระบบบริหารงานตามมาตรฐานไอเอสโอ 9002 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการนำระบบบริหารงานตามมาตรฐาน ไอเอสโอ 9002 มาใช้ในการปรับปรุงการบริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา อินทรารุช (2543, หน้า 89) ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 14001 (ISO 14001) ของพนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวรีตีฟูดแวร์ จำกัด ซึ่ง มาตรฐาน ไอเอสโอ 14000 หมายถึง มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 14001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในกลุ่มงานเดียวกัน และได้รับหน้าที่ในการดำเนินงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ซึ่งเป็นระบบงานใหม่ที่จะต้องได้รับการเรียนรู้ ศึกษา และทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจ ในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ใหม่เหมือนกันหมดทุกคน จึงอาจเป็นสาเหตุให้ไม่เกิดความแตกต่างในด้านของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา อินทรารุช (2543, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 14001 ของพนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวรีตีฟูดแวร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ไอเอสโอ 14001 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ

วิระวงษ์นุสร (2549, หน้า 89) ศึกษาเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคม ที่มีระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกัน มีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ สวัสดิผล (2541, หน้า 88) ศึกษาเรื่องเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานสูง เนื่องการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่มีการรับพนักงานเพิ่มเป็นระยะเวลาหลายปี ส่วนใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะใช้นโยบายในการจ้างลูกจ้างเป็นรายปี จึงทำให้ช่วงอายุในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมาก จึงเป็นเหตุผลให้อายุการทำงาน ไม่แตกต่างในการยอมรับนวัตกรรมระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

2.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร คงเปี่ยม (2548, หน้า 58) ศึกษาเรื่องการยอมรับนโยบายการปฏิรูประบบราชการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลราชวิถี พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรมที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการยอมรับนโยบายการปฏิรูประบบราชการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ วิระวงษ์นุสร (2549, หน้า 88) ศึกษาเรื่อง การยอมรับของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อระบบบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นองค์กรมหาชน พบว่า กลุ่มข้าราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันมีการยอมรับต่อระบบบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นองค์กรมหาชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญิฐิรา รัตนชาญพิชัย (2544, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น

อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ซึ่งเป็นระบบงานที่ต้องต่อเชื่อมโยงระบบงานเข้าด้วยกันหลายด้าน ทั้งงานทางด้านบัญชีและทางด้านเทคนิค ที่จะต้องใช้ข้อมูลร่วมกันตลอดทั้งกระบวนการของงานนั้นๆ จึงทำให้การยอมรับในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีการยอมรับไม่แตกต่างกัน

2.8 จำแนกตามประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน พบว่า การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมาลี สุวรรณาคะ (2549, หน้า 67) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการยอมรับระบบสารสนเทศของผู้ใช้ระบบ พบว่า ผู้ใช้ระบบที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ทวีศักดิ์ อินทรรักษา (2549, หน้า 55) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ต่างกัน มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์นานหลายปี จะมีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้งานคอมพิวเตอร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีประสบการณ์จะเป็นผู้รู้ทั้งระบบงาน การลงข้อมูล การใช้คอมพิวเตอร์และมีความเข้าใจงานในระบบเดิม ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี และมีการใช้งานคอมพิวเตอร์ก่อนการทำงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนั้นจึงสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี เมื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้งานจึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง ในด้านประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ ที่จะยอมรับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ดังนั้น ประสบการณ์ที่เคยใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะมากหรือน้อย จึงไม่แตกต่างกันในเรื่องของการใช้งานและการยอมรับระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญ และน่าสนใจได้ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น เป็นด้านที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับมาก โดยพนักงานได้มองเห็นความแตกต่างและประโยชน์ที่ได้รับ แต่เนื่องจากผลของค่าเฉลี่ยรายข้อในเรื่องของความสามารถในการลดขั้นตอนการทำงานได้รับการยอมรับน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงคิดว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรไม่สามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ควบคุมระบบจะต้องชี้แจงถึงประโยชน์ และแนะนำวิธีการดำเนินงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อแสดงให้พนักงานเห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความเข้ากันได้ ด้านนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยรายข้อที่มีค่าต่ำสุดคือการปรับเข้ากันได้กับทุกลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานยังสังเกตเห็นว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ยังไม่สามารถทำงานได้กับทุกลักษณะงาน ปัญหาด้านนี้ผู้ควบคุมระบบควรให้คำแนะนำพนักงานถึงขอบเขตของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ในปัจจุบันและอนาคตว่าแนวโน้มการพัฒนาของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นอย่างไรและสามารถพัฒนาถึงระดับไหนในอนาคต

1.3 ด้านความสลับซับซ้อน ในด้านนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับปานกลาง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือพนักงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบงานได้ด้วยตนเอง โดยพนักงานมีความรู้สึกว่าการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีความยุ่งยากและขั้นตอนที่ซับซ้อนมาก ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดน้อยลง ผู้ควบคุมระบบจะต้องมีการแนะนำและฝึกอบรมทักษะ ให้พนักงานให้มีความเข้าใจและชำนาญในการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรให้มากยิ่งขึ้น และอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการจัดทำคู่มือ หรือเอกสารวิธีการดำเนินงานบนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร อย่างทั่วถึง ซึ่งจากข้อมูลการวิจัยพบว่ารายข้อด้านนี้พนักงานให้การยอมรับในเรื่องของคู่มือเอกสารในระดับต่ำกว่าทุกข้อ

1.4 ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ด้านนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับปานกลาง รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร ไม่สามารถนำไปทดลองใช้ในเวลาสั้นๆ ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานยังขาดความมั่นใจในการใช้งาน และกลัวความผิดพลาดในการใช้งานบนฐานข้อมูลจริงของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ดังนั้นเพื่อสร้างความมั่นใจ ควรมีการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาฝึกทดลองใช้งานก่อนโดยไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลจริงขององค์กร โดยจัดทำฐานข้อมูลสำรองสำหรับการทดลองและฝึกทักษะ ให้เกิดความชำนาญ เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน

1.5 ด้านความสามารถสังเกตเห็นผลได้ ด้านนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับมาก แต่ยังมีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร ช่วยลดต้นทุนในการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน อาจเนื่องจากการสังเกตเห็นการใช้งานในด้านต่างๆ พนักงานสามารถเห็นถึงความเปลี่ยนแปลง ประกอบกับในแต่ละขั้นตอนที่มีการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจและต้องรับผิดชอบการดำเนินงานทุกขั้นตอน และในช่วงระยะเวลาการใช้งานระยะแรกๆ พนักงานยังไม่มี ความชำนาญจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน พนักงานจึงอาจมองว่าเป็นการเพิ่มระยะเวลาการทำงาน ซึ่งไม่เป็นการลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในด้านนี้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรเน้นย้ำให้พนักงานให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบในการใช้งานข้อมูลในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อความถูกต้องและควมมีประสิทธิภาพในการใช้งานตลอดจนการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อประโยชน์ในด้านต่างๆ ขององค์กร

1.6 ด้านการเผยแพร่นวัตกรรม ด้านนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้การยอมรับในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมพนักงานหลังผ่านการฝึกอบรมแล้วยังไม่สามารถทำงานได้ อาจเนื่องจากว่าพนักงานเห็นว่าการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มาใช้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังขาดในเรื่องของเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ที่ดีพอพนักงานไม่ทราบความสำคัญของระบบ ตลอดจนการฝึกอบรมการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีน้อย ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากผู้บริหารจะให้การสนับสนุนแล้ว จะต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ตลอดจนต้องมีการเสนอข้อมูลข่าวสารและการฝึกอบรมเสริมทักษะ จะต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง การยอมรับคุณลักษณะนวัตกรรมในระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ที่มีทั้งสิ้น 12 เขต ทั่วประเทศ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากร ไปยังการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตต่างๆ

2.2 การศึกษาในเรื่องของการยอมรับนวัตกรรม ไม่ว่าจะประเด็นใด ๆ ก็ตามควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ระยะเวลาหลังมีการนำนวัตกรรมมาใช้แล้วว่า การยอมรับและการไม่ยอมรับในช่วงในการนำมาใช้ระยะแรกๆ กับช่วงเวลาที่นานออกไป มีระดับคงที่หรือเปลี่ยนแปลงในลักษณะใด เพื่อให้ทราบสาเหตุที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ทักษะคติ ความเครียด นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กร