

**ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**
**The Relationship between the Organization Culture and the
Enterprise Resource Planning (ERP) of Rajamangala University
of Technology Phra Nakhon (RMUTP)**

จิราภรณ์ หมอชาติ

นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพฯ 10300

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานอายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2. อายุต่างกันมีประสิทธิผลของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันส่วน เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานอายุการทำงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิผลของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง

Abstract

The purposes of this study were to 1) compare the perception on the organization culture of the personnel with different demographic personal background, 2) compare the effectiveness of the Enterprise Resource Planning of the personnel with different demographic personal background, and 3) study the relationship between the perception on the organization culture and the effectiveness of the enterprise resource planning. The results of the study revealed that in the overall, 1) The staff with the age difference perceived the organization culture differently while the staff's genders, marital statuses, educational levels, working periods, and work departments showed no significance. 2) It was found that in the overall, the staff with different ages perceived the effectiveness of the Enterprise Resource Planning differently, but according to the staff's educational levels, positions, and work departments showed no significant difference. 3) The personnel's perception on the organization culture positively and highly related to the effectiveness of the Enterprise Resource Planning.

คำสำคัญ : ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร

Keywords : Enterprise Resource Management System

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทหรือมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มากขึ้น มนุษย์ในสังคมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือรูปลักษณะภายนอกมากกว่าจิตใจ ทำให้ละเลยคุณธรรม จริยธรรม การที่มนุษย์ได้ละเลยคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการเมือง การปกครอง ปัญหาคอร์รัปชันปัญหาอาชญากรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ

สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรมมาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม หรือในเรื่องปากท้องของประชาชนอันเป็นปัญหาเศรษฐกิจสังคม ก็อาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมาช่วยขจัดปิดเป่าปัญหาให้ทุเลาลง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของสังคม วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และการลงโทษ (การภาคทัณฑ์ การไล่ออก) ช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง ถ้าสมาชิกประพฤติปฏิบัติตามที่ช่วยให้ปัญหาบางประการ เช่น (การลาออก) ทุเลาเบาลงและ

งานจะดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้น จึงมองเห็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ก็เหมือนกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีชื่อเสียง และมีอายุยาวนานกว่า 100 ปี ในนามของวิทยาเขตเดิม เกิดจากการรวมตัวกันของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 วิทยาเขต โดยได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันได้แก่ วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มีการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยแห่งโลกอาชีพ ผลิตผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคุณค่าสู่สากล” มีบุคลากรในสองลักษณะ คือ บุคลากรในสายวิชาการ คือ คณาจารย์ผู้ทำการสอน และ บุคลากรสายสนับสนุนช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนการบริหารจัดการของงานสนับสนุนนั้น ได้มีการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กรโดยระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ไปสู่ความสำเร็จประกอบกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทันสมัย ส่งผลให้ทั้งทางภาครัฐและเอกชนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

สำหรับภาครัฐบาลมีการกำหนดนโยบาย โดยให้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังจากระบบเดิมเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายที่รัฐบาลกำหนด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้มีการกำหนดแนวทางพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรองค์กร โดยการทำงานร่วมกันของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับกองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล ได้จัดทำโครงการพัฒนา ระบบงานการวางแผนทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (Enterprise Resource Planning: ERP) ระบบงานการวางแผน และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย (Budget Planning and Management: BPM) และระบบงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (Human Resource Management: HRM)

ระบบงานการวางแผนทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (Enterprise Resource Planning: ERP) เป็นระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้โดยการนำระบบงานมาเชื่อมโยงกันทุกภาระงาน สามารถบูรณาการระบบการทำงานต่าง ๆ ทั้งเรื่องของงานการเงิน งานพัสดุ งานเบิกจ่าย งานงบประมาณและงานบัญชี พัสตุให้มีการทำงานร่วมกัน และเชื่อมโยงถึงกันทั้งหน่วยงานส่วนกลางและ

หน่วยงานในสังกัดเพื่อให้มีความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเป็นการตอบสนองต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเพิ่ม สมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านความถูกต้องและแม่นยำ มีความสมบูรณ์ โดยผู้ปฏิบัติงานกรอกรายละเอียดของข้อมูลเข้าไปในระบบบริหารทรัพยากร องค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) ครบถ้วน ถูกต้องเป็นการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน น้อยลงและสะดวกรวดเร็วขึ้น ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ใช้ทุกระดับของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กรให้มีความร่วมแรงร่วมใจ ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติและให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากร หน่วยงานกองคลัง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้มีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิदनักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชชมงคลพระนครที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

2. ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และจากบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินบัญชี พัสดุและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของ

การรับรู้ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน คณะหน่วยงานที่สังกัด

1.2 ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) และประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ความโปร่งใส (Transparency) การประหยัดค่าใช้จ่าย (ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness)

2. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร จำนวน 171 คน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 บุคลากรปฏิบัติงานสายสนับสนุน อันได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จากคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะศิลปศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ผู้ปฏิบัติงานกองคลังสำนักงานอธิการบดี

และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

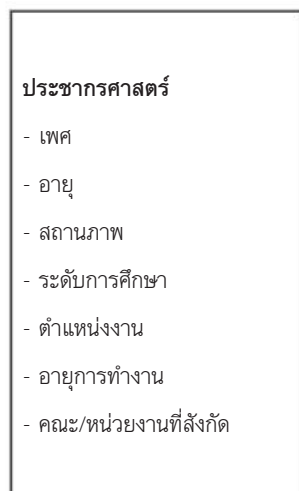
2.2 ตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ซึ่งตามตารางกำหนดไว้ว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 170 คน จะต้องเก็บข้อมูล จากตัวอย่างจำนวน 118 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยผู้วิจัยพยายามเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรจำนวนทั้งหมด 171 คน

2.3 ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556

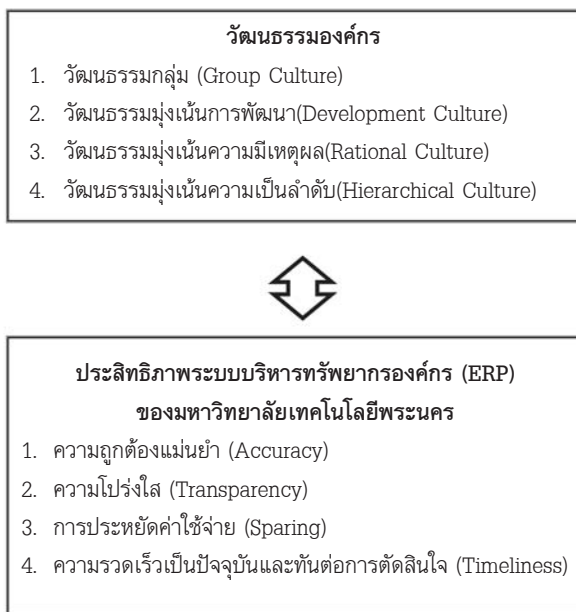
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

2.1 ประชากรและตัวอย่าง

บุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น 171 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปสำหรับเปรียบเทียบประชากรศาสตร์และตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ซึ่งตามตารางกำหนดไว้ว่า ถ้าประชากรมี จำนวน 170 คน ต้องเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 118 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายเปิดโดยครอบคลุม ประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุม

4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale)

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

2.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจากทั้งหมด 9 คณะ คณะละ 1 ท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนกองคลังสำนักงานอธิการบดี 1 ท่าน เพื่อเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการจัดแบบสอบถามตามจำนวนของตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบเอกสารและเตรียมแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ตัวอย่างตามหน่วยงานและคณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจให้ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์การ (ERP) ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

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

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

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlative Coefficient) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์การ (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

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

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.414) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมกลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.481) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.468) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.466) และด้านวัฒนธรรม

มุ่งเน้นความมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.533) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร มีความเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.483) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรด้านความถูกต้องแม่นยำอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.507) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.557) ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.534) และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.602) ตามลำดับ

3.1 การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน	
เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่าง	ปฏิเสธ
คณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน	
เพศแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
สถานภาพต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
คณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ

4. สรุป

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่เรียนทางด้านบริหารธุรกิจและมีคุณสมบัติในการทำงานด้านนี้ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ซึ่งในเพศชายจะนิยมเรียนด้านนี้น้อยกว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและมีการเปลี่ยนแปลงจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ส่งผลให้โครงสร้างการบริหารเปลี่ยนไป รวมถึงการกระจายตัวของบุคลากรที่แยกไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทำให้ต้องมีการเพิ่มอัตราใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงมีอายุไม่น้อย สำหรับสถานภาพ พบว่า มีสถานภาพโสด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังอายุน้อย และสภาพปัจจุบันคนนิยมแต่งงานช้านั่นเอง เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากอัตราบรรจุพนักงานของมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบในการเปิดรับเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งสำหรับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานการเงิน ทั้งนี้เป็นไปตามโครงสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้

กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีสัดส่วนตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงส่งผลให้มีผู้ปฏิบัติงานการเงินมากที่สุด เมื่อพิจารณาในประเด็นอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ ๆ เปิดรับตามอัตราที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับอายุของผู้ปฏิบัติงาน และสถานภาพ และเมื่อพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดวิทยาเขตเทเวศร์ ทั้งนี้เนื่องจากจากวิทยาเขตเทเวศร์เป็นเป็นศูนย์ปฏิบัติงานของหน่วยงานกลางทั้งหมด รวมถึงการจัดการศึกษาอีก 2 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ในขณะที่วิทยาเขตอื่น ๆ เป็นการจัดการศึกษาของคณะเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมกลุ่ม ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นแบบลักษณะการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกันและกำหนดการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เข้าถึงความสำคัญ

ของวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะมุ่งเน้นความเป็นลำดับขั้น มีลักษณะให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเน้นกระบวนการภายในองค์กรให้เป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กรและยึดถือมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยงานวิจัยของ พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 135) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเพณีปรัชญาค่านิยมที่ถือปฏิบัติกันในการดำเนินการขององค์การส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนเป็นแนวทางปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารการแต่งกาย การปฏิบัติตนสายการบังคับบัญชาระเบียบวินัยในองค์การวัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ทุกคนที่เป็นสมาชิกองค์การต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ตามที่คนส่วนใหญ่ยอมรับนับถือปฏิบัติกันมาอย่างเรียบร้อยสงบสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล (2552) ที่พบว่า นักบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลีริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ความคิดเห็นว่า พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง

ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรด้านความถูกต้อง

แม่นยำอยู่ในระดับมาก ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบบริหารทรัพยากรองค์กรเป็นระบบบูรณาการเชื่อมโยงในแต่ระบบเข้ารวมกันซึ่งทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้นำระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เริ่มนำมาใช้ในปี พ.ศ. 2553 ปลายปี จนถึงปัจจุบันนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 3 ปี ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ไม่มากนัก รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานบรรจุใหม่ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการใช้งานระบบยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ การะเกษ (2554) ที่พบว่า ประสิทธิภาพและประโยชน์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกันผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของอายุทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทางอายุทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมาก ต้องมาเริ่มเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งมีความยุ่งยากจึงทำให้เกิดการ

ปฏิเสธที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และอาจจะ มีสาเหตุมาจากความเคยชินในการปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้เทคโนโลยีด้วย จึงแสดงให้เห็นว่า กลุ่มอายุ ที่ต่างกันจะมีวัฒนธรรมการใช้งานระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กรต่างกันตามไปด้วย ดังที่ พรทิพย์ วรวิจิตรโกศพร (2529, หน้า312-315) กล่าวไว้ว่า การจะสอนคนที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยน ทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่าย ต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้ เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัยโดยซี เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีริฟ (I.L Janis and D.Rife) ได้ทำการ วิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าว จิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคน หนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ต่าง กันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานทุกคนที่ใช้งานระบบ บริหารทรัพยากรองค์กร จะต้องใช้งานในลักษณะ เดียวกัน ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน อายุการทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2553) ที่ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีริลักษณ์ โตใหญ่

(2550) ที่พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุงาน และ ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร องค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันผลการศึกษ าพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกันมี ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเร็วชาญในเรื่อง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการ ยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกันกันของผู้ที่มีอายุ แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานระบบบริหารทรัพยากร องค์กร ที่เป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงพร- ชัยเจริญ (2554) อายุต่างกัน มีความรู้ในการนำ ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไปใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการ ทำงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีการ ระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากร องค์กร (ERP) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยเป็น ไปในทิศทางเดียวกันกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระนคร จึงเห็นว่า ระดับประสิทธิภาพ ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไม่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรรณษา ตั้งวรลัทธ (2553) ที่พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ (2554) ที่พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ภาระงาน ที่รับผิดชอบ อายุงาน และคณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสังกัด ดังนั้น การจะบริหารงานหรือการนำระบบงานเข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องเกิดจากการยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และสร้างเป็นรูปแบบของความเชื่อค่านิยม ความคาดหวัง ซึ่งได้รับการพัฒนาภายในองค์กรและช่วยชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่มีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งถ้าองค์กรไหนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมส่งผล

ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบบริหารทรัพยากรองค์กร คือการบริหารคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระบบงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันโดยการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรองค์กรน้อยที่สุด คุ่มค่า โดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้น หรือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ตนเอง ซึ่ง สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 258) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของความเชื่อ ความคิดและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่าง ๆ ปทัสถาน ค่านิยมเด่น ปรัชญา กฎระเบียบ และความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล(2552) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี สำหรับสิ่งแวดล้อมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clemons, Susan Yuonne (2005) ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่นำมาใช้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการจัดวางระบบงานและวัฒนธรรมองค์กรคุณสมบัติของระบบ ERP มีความสัมพันธ์กับแต่ละโครงสร้างของการจัดวางระบบงานอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับการวิจัยของนันทิยา น้อยจันทร์ (2550) ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าวัฒนธรรม

องค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหาร
อุดมศึกษา

นอกจากนี้ สาเหตุที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ
ของระบบบริหารทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับสูง
ทั้งนี้เนื่องมาจาก วัฒนธรรมเป็นการรับรู้ถึงแต่ละ
บุคคลรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรโดยถือเกณฑ์
สิ่งที่เขาเห็นหรือได้ยินภายในองค์กรแม้ว่าแต่ละ
บุคคลจะมี ภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่าง
กันในองค์กร ก็ตามแต่จะมีแนวโน้มอธิบายถึง
วัฒนธรรมองค์กรด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกัน
สิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม ซึ่ง
องค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย
ขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากรความ
กระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความ
สำเร็จขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่
สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่าง
มีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายใน
องค์กรวัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการ
ทำงานขององค์กรเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของ
บุคลากรเป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กร
ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วย
เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
หรือปฏิบัติในองค์กร เป็นความคิดและการกระทำ
ของบุคลากรในองค์กรที่ควรส่งเสริมโดยไม่ทำให้
พวกเขารู้สึกว่าถูกคุกคามนั่นคือควรใช้วัฒนธรรม
องค์กรเป็นตัวควบคุมนั่นเอง

4.1 ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนและ
ส่งเสริมให้มีจิตอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร

ทรัพยากรองค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับ ได้รับรู้
ตั้งแต่พื้นฐานของระบบบริหารทรัพยากรองค์กร
ครอบคลุมถึงการนำระบบบริหารทรัพยากรองค์กร
ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรอย่าง
ต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยควรมีเจ้าหน้าที่โดยตรงที่มี
ความรู้ความสามารถด้านระบบบริหารทรัพยากร
องค์กร เพื่อคอยให้คำแนะนำ และเพิ่มพูนความรู้
ให้กับบุคลากรรวมทั้งดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
เวลามีเหตุขัดข้องของระบบ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และ
ซอฟต์แวร์

3. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละ
ด้านให้ละเอียด วิธีการไม่ซับซ้อน เพื่อช่วยให้
บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นและ
ปฏิบัติงานตามระบบได้ถูกต้องครบถ้วน

4. ควรจัดให้มีการเรียนรู้งานร่วมกัน เพื่อให้
บุคลากรในแต่ละระบบงานได้เรียนรู้งานซึ่งกันและ
กัน และสามารถช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อทดแทนกัน
ได้ ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อเป็นการ
ลดค่าใช้จ่ายค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

5. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย
ความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง
จาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ศรีจันทร์ โตเลิศมงคล คุณวันดี
ช่วยประยุมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร
รัตน์การ รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง และ
ดร.อมร ถุงสุวรรณ ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม
ให้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้มาก นอกจากนี้
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ
ทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งใน

การช่วยเหลือให้งานวิจัยวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี และเป็นความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

6. เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ แสงพรชัยเจริญ. 2554. **ความรู้และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรองค์กร.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นวรรตน์ การะเกษ. 2554. **การนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในระบบงานบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

นันทิยา น้อยจันทร์. 2550. **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา.** ภาควิชาการบริหารการศึกษาดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529. **การวิจัยประชาสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิภพ วังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล. 2550. **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี: กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ 4.** มปท.: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

วรวิภา ตั้งวรลักษ์ณ์. 2553. **การศึกษาประสิทธิภาพดำเนินงานด้วยโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning ERP) กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. **หลักการและทฤษฎีการบริการการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สิริลักษณ์ โตใหญ่. 2550. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.