

ปัจจัยความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)
ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว
Demand Factors Toward Enterprise Resource Planning Software
(ERP) Emphasizing Human Resource Management in
Rice Export Business

ภคภูมิ ชาญณรงค์ (Pakaphum Channarong)

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

MBA Student Faculty of Business Administration Rajamangala University of
Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทส่งออกข้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการด้านการจัดการการสรรหาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการค่านวนเงินเดือนค่าจ้างด้าน

ภคภูมิ ชาญณรงค์

การบริหารและควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน การจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการลาออกของพนักงานด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา และด้านการวางแผนแรงงานตามลำดับความแตกต่างของความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ธุรกิจส่งออกข้าว

Abstract

The research on demand factor for Enterprise Resource Planning software (ERP) of human resources management in rice export business aimed 1) to study the personal factors toward demand for Enterprise Resource Planning software (ERP) of human resources management in rice export business and 2) to study problems, obstacles and suggestions. The sample group in this study was the employees in human resource department of the rice exporting companies in Bangkok Metropolitan. The convenience sampling was used and the tool for data collection in this research was the questionnaire. The demand factor of Enterprise Resource Planning software (ERP) for human resources management in rice export business questionnaire quality was tested by finding the Cronbach's alpha coefficient. The result from the test of Cronbach's alpha coefficient was equal to 0.95. Data analysis was done by using frequency, percentage, average, standard deviation, One-way ANOVA and the comparison of mean pairings with the least significant difference.

The research result was found that overall the demand factor of Enterprise Resource Planning software (ERP) for human resources management in rice export business was at the highest level. By the need of human resources recruitment was at the highest, second by the calculation of wage and salary, management and employee's working time controlling, human resources management on employee's leave and advance work arrangement and labor planning respectively.

The differences in demand factors of Enterprise Resource Planning software (ERP) for human resources management in rice export business were varied according to the work positions and experiences.

Keywords: Enterprise Resource Planning software (ERP), HRM, Rice Export

บทนำ

ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก เพราะองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรมาก จึงทำให้การควบคุมดูแล การจัดการการทำงานในแต่ละฝ่ายมีความละเอียดอ่อนและมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการนำระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยเพื่อควบคุมดูแลบุคลากรและลดปัญหาในการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Buck, J. and J. Watson, 2002)

ระบบการจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) คือ การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดของทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร คือ ระบบที่ใช้ในการจัดการและวางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร โดยเป็นระบบที่เชื่อมโยงระบบงานต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เช่น ERP ของบริษัทจะหมายรวมถึงแต่ระบบงานทางด้านบัญชี และการเงิน ระบบงานทรัพยากรบุคคล ระบบบริหารการผลิต รวมถึงระบบการกระจายสินค้า เพื่อช่วยให้การวางแผนและบริหารทรัพยากรของบริษัทนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดเวลาและขั้นตอนการทำงานได้อีกด้วย (Kane Bob, 1999)

ธุรกิจส่งออกข้าวในประเทศไทยมีประมาณ 100 รายที่เป็นขนาดใหญ่และขนาดกลางอีกประมาณ 500 รายและมีส่วนที่เป็นโรงสีข้าวที่ส่งให้กับบริษัทฯ ที่ส่งออกข้าวทั่วประเทศอีกประมาณ 2000 ราย (กรมการค้าต่างประเทศ สำนักการค้าข้าวต่างประเทศ, ม.ป.ป.) ในแต่ละบริษัทฯ ต้องมีการจัดการปัญหาด้านบุคลากรจึงมีการรวมกลุ่มกันในแต่ละจังหวัด จัดตั้งสมาคมผู้ส่งออกข้าวของแต่ละจังหวัด เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีมากในแต่ละบริษัท จึงต้องมีการจัดหาซอฟต์แวร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ERP) เพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงาน การจัดสรรบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ความสะดวก รวดเร็ว ความปลอดภัยของข้อมูลในบริษัทหรือองค์กร เช่น การจัดส่งคนไปคุมงานในแต่ละพื้นที่ การจัดคนขับรถขนส่งสินค้า ค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ค่าออกงานนอกสถานที่ เงินเดือนพนักงาน และบางครั้งจะต้องมีการยืมบุคลากรของ

ภคภูมิ ชาญณรงค์

บริษัทฯ อื่นๆ เพื่อซื้อข้าวแทนเราทางภาคต่างๆ ของประเทศหรือบริษัทฯ อื่นๆ มาใช้มีบุคลากรของบริษัทฯ เรา เป็นต้น จึงเป็นที่มาของงานวิจัยว่าเราจะหาแนวทางของระบบบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องเฉพาะกับธุรกิจนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากปัจจุบันโลกเราได้ก้าวสู่ยุคแห่งสารสนเทศ ผู้บริหารองค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสารสนเทศทางการตลาด สารสนเทศทางการบัญชี และสารสนเทศทางการบริหารงานบุคลากร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร ท่ามกลางสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินการใดๆ ขององค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่างๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Zahid Hussain, James Wallace and Nelarine E. Comelius, 2007) ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆ ตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยหลักๆ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน และทันต่อเหตุการณ์ ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว และถูกต้องกว่า และปัจจัยภายใน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากร (Human Resources) ปัจจัยด้านสารสนเทศ (Information Technology) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน (Financial/ Accounting) ปัจจัยด้านการตลาด (Marketing/ Sales) และปัจจัยด้านการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นต้น (Arthur Sherman Georae Bohlanoder and Snell, 1998) ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรต้องยอมรับว่าการที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นในองค์กรของตน (ศศิพร เหมือนศรีชัย, 2554)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ERP เป็นซอฟต์แวร์ทางธุรกิจที่เป็นชุดสำเร็จรูปที่ยอมให้บริษัทหนึ่ง สามารถบูรณาการกระบวนการทางธุรกิจหลักจากการเชื่อมต่อข้อมูลโดยอัตโนมัติ สามารถใช้ข้อมูลที่ไม่เป็นความลับร่วมกันได้ และใช้ข้ามฝ่ายในองค์กรได้ โดยมี 3 หลักการ คือ 1) สามารถมองเห็นกิจกรรมต่างๆ จากหลายมุมมองโดยอยู่ในรูปซอฟต์แวร์ชนิดหนึ่ง 2) สามารถมองเห็นตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อเชื่อมข้อมูลเข้าสู่เส้นทางของกระบวนการและข้อมูลทั้งระบบขององค์กรหนึ่งในรูปของโครงสร้างเชิงบูรณาการ สามารถกำหนดเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญอยู่ในรูปซอฟต์แวร์ทางธุรกิจ เพื่อสนับสนุนกิจการธุรกิจซึ่งไม่เป็นเพียงซอฟต์แวร์ธรรมดาในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น แต่เป็นซอฟต์แวร์ที่ใช้เป็นแนวทางสนับสนุนเชิงกล ซอฟต์แวร์ ERP เป็นภาพสะท้อนกระบวนการทางธุรกิจในองค์กรหนึ่ง เช่น การเติมเต็มสินค้าตามคำสั่งซื้อการผลิตตามยอดสั่งซื้อที่เข้ามาถึงบริษัท ซึ่งดีกว่าระบบซอฟต์แวร์ขนาดเล็กที่จำหน่ายทั่วไปประเทศไทยสามารถประหยัดจากการใช้ระบบหลังจากติดตั้งแล้วเสร็จหลายร้อยเท่า ซึ่งถ้าสามารถทำให้ราคาซอฟต์แวร์ถูกลง ระบบนี้จะทดแทนระบบเดิมโดยสิ้นเชิง สามารถปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถในการใช้งานในกระบวนการต่างๆ สามารถใช้ในบางกระบวนการ หรือบางฝ่ายได้ แล้วเชื่อมไปยังฝ่ายอื่น หรือโรงงานอื่นในต่างจังหวัดได้ เช่น บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ก็สามารถได้รับข้อมูลจากผู้ประกอบรถยนต์ที่จังหวัดระยองได้อย่างง่ายดาย การไหลข้อมูลในแต่ละองค์กรที่เชื่อมต่อกันจะไหลโดยอัตโนมัติผ่านระบบรหัสสากลที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งจะตั้งค่าให้ผู้ใช้สามารถเข้ามาดูข้อมูลที่ตนเองต้องการนำมาใช้งานระบบจึงเชื่อมต่อได้หลายภาษา หลายสกุลเงินตรา หลายสถานที่ หลายสำนักงาน ได้ทั่วโลกซึ่งผู้บริหารระดับสูง เช่น CEOs และ CRO สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารบริษัท (ค่านาย อภิปรีชญาสกุล, 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ซอฟต์แวร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เราสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาระบบคอมพิวเตอร์ เข้ามาช่วยเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากมนุษย์ มีความสามารถในการใช้เก็บประวัติของพนักงานที่สังกัดในหน่วยงาน บริษัท องค์กร ห้างร้าน อย่างละเอียด ดูแลประวัติการฝึกอบรม (Training) ต่างๆ ดูแลเรื่องการทำจ่ายเงินเดือน (Payroll)

ภคภูมิ ชาญณรงค์

ให้กับพนักงานในองค์กรโดยมีความแม่นยำถูกต้องสูง มีการนำส่งข้อมูลเอกสารด้านภาษี มีระบบที่เอาไว้อใช้ในการออกเอกสารราชการต่างๆ เพื่อนำส่งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง (อารีย์ มัยงพงษ์, 2553)

คุณสมบัติและความสามารถของซอฟต์แวร์ระบบ ERP ในการบริการทรัพยากรมนุษย์ จะรวมถึงตั้งแต่ ระบบโครงสร้างบริษัท (Organization Chart) ระบบทะเบียนประวัติ (Personnel Information) ระบบเงินเดือน (Payroll Systems) ระบบควบคุมเวลาและลงเวลาการทำงาน (Time Attendance) ระบบการฝึกอบรม (Employee Training Systems) ระบบสวัสดิการของพนักงาน (Employee Welfare) (มัทนา ลีลาธนาพิพัฒน์, 2555)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทส่งออกข้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทส่งออกข้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งได้ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยการพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ข้อปฏิบัติของทางราชการ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทส่งออกข้าวที่ศึกษาจำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ลงรหัส และทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อปัจจัยความต้องการซอฟต์แวร์ การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวที่แตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis Of Variance : One – way ANOVA) โดยหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Square Difference: LSD) สำหรับข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการพรรณนาบรรยายสรุปเป็น ประเด็นใช้ทฤษฎีและประสบการณ์ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. ผลการศึกษาความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้วยสถิติเชิงพรรณนา

2.1 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการด้านการจัดการการสรรหาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการค่านวณเงินเดือน ค่าจ้าง ด้านการบริหารและควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน การจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการลาของพนักงานด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา และด้านการวางแผนแรงงาน ตามลำดับ

2.2 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการวางแผนแรงงาน มีความต้องการมากที่สุดในประเด็น สามารถกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละตำแหน่งของแต่ละแผนกได้ รองลงมาคือ สามารถกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละบริษัทในเครือได้ และน้อยที่สุดคือ สามารถดูรายงานสถิติการเพิ่มลดตำแหน่งงานที่ว่างได้

2.3 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการจัดการการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการมากที่สุดในประเด็นผู้ใช้สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างอิสระง่ายต่อการใช้งานสะดวกและ

ภคภูมิ ชาญณรงค์

รวดเร็ว รองลงมาคือ สามารถออกบัตรพนักงานได้ และน้อยที่สุดคือ รายงานผลการสอบและสัมภาษณ์ได้

2.4 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการบริหารและควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงานมีความต้องการมากที่สุดในประเด็นสามารถส่งข้อมูลออกมาเป็น Text Files ได้ รองลงมาคือ สามารถกำหนดโครงสร้างการรับข้อมูลจากไฟล์บันทึกเวลา และน้อยที่สุดคือ ระบบมีความแม่นยำในการประมวลผลสูตรในการคำนวณกะการทำงานในวันเดียวกันหรือข้ามวันได้

2.5 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการจัดการลาของพนักงาน มีความต้องการมากที่สุดในประเด็นการยื่นใบลาสามารถกรอกใบขอลาของพนักงานแต่ละคนได้ รองลงมาคือ พนักงานสามารถกรอกใบลาของตนเองได้ และน้อยที่สุดคือ สามารถกรอกใบลาของพนักงานหลายๆ คน พร้อมกันได้

2.6 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา มีความต้องการมากที่สุดในประเด็นสามารถกรอกขอทำงานล่วงเวลาของพนักงานในแต่ละวันได้ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขเวลาชื่อพนักงานที่จะทำงานล่วงเวลาได้ และน้อยที่สุดคือ สามารถดูประวัติการไม่อนุมัติของแต่ละแผนกได้

2.7 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการจัดการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์ มีความต้องการมากที่สุดในประเด็นออกสลิปเงินเดือนได้ รองลงมาคือ สามารถอนุมัติผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และน้อยที่สุดคือ สามารถคำนวณเงินเดือนของแต่ละโครงสร้างกำหนดไว้ล่วงหน้าได้โดยอัตโนมัติ

2.8 ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้านการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการมากที่สุดในประเด็นบันทึกเวลาเข้า-ออกของผู้เข้าอบรมได้ รองลงมาคือ สามารถประเมินคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความต้องการในงานขององค์กรได้โดยอัตโนมัติ และน้อยที่สุดคือ สามารถแบ่งเกรดคะแนนของผู้อบรมจากผลการประเมินได้

3. ผลการศึกษาความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวด้วยสถิติเชิงอนุมาน

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และในด้านการวางแผนแรงงานด้านการจัดการการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารและควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน ด้านการจัดการลาของพนักงานด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา ด้านการจัดการค่านวณเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์ ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวแตกต่างกัน คือ ด้านการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานและพนักงานฝ่ายบุคคลมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้บริหาร

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวไม่แตกต่างกันในด้านการวางแผนแรงงาน ด้านการจัดการการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการลาของพนักงาน และด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวแตกต่างกัน ได้แก่ ในภาพรวมด้านการบริหารและควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน ด้านการจัดการค่านวณเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์ และด้านการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีจะมีความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัย ซึ่งพบว่า ความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรที่ทำธุรกิจส่งออกข้าวควรมีการพิจารณานำซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

1.2 ในการนำซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวนั้น ควรเริ่มจากหน่วยงานย่อยในองค์กรเพียง 1 หน่วยงานก่อน จากนั้นค่อยขยายไปสู่หน่วยงานอื่นๆ จนครบทุกหน่วยงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของการนำซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ไปใช้ในธุรกิจส่งออกข้าวทั้งระบบ เพื่อให้องค์กรที่ทำธุรกิจส่งออกข้าวได้ประโยชน์จากการนำซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ไปใช้อย่างสมบูรณ์

2.2 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ไปใช้ในธุรกิจอื่นๆ นอกเหนือจากธุรกิจส่งออกข้าว

รายการอ้างอิง

- กรมการค้าต่างประเทศ สำนักการค้าข้าวต่างประเทศ. (ม.ป.ป.). *คู่มือการส่งออกข้าว*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2547). *คู่มือซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิง จำกัด.
- มัทนา ลีธานาพิพัฒน์. (2555). *การศึกษานำระบบ ERP (Syteline7) มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทยา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ จัดการทางวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิพร เหมือนศรีชัย. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ ERP Software ของผู้ใช้งานด้านบัญชี*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบัญชี, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ มัยยพงษ์. (2553). *สภาพความต้องการและคุณลักษณะของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Arthur, W. S., George, W. B., & Snell, S. (1998). *Managing Resource Human Resource*. Atrium Way, Nashville: South-Western College Publishing.
- Buck, J., & Watson, J. (2002). Retaining Staff Employees : the Relation Between Human Resource Management Strategies and Organizational Commitment. *Innovative Higher Education*, 26(3).

CHAPTER 17

- Kane, B., Crawford, J., & Grant, D. (1999). Barriers to effective HRM. *International Journal of Manpower*, 20(8), 494-515.
- Zahid, H., James, W0., & Nelarine, E. C. (2007). The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. *Information & Management*, 44(1), 74-89.