

แนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
Guidelines in Selecting Enterprise Resource Planning System for Human
Resource Management: The Case Study of OGAS Solutions (Thailand)
Company Limited

¹ประภาพรรณ สิงสาร (Prapapan Singatorn)

²ณกมล จันทร์สม (Nakamol Chansom)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต (Faculty of Business Administration, Rangsit University)

Email: ¹prapapansingsatorn@gmail.com, ²nakamol.c@rsu.ac.th

Received June 22, 2021; Revised July 3, 2021; Accepted September 19, 2021

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the current situation and problems in human resource work of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd. and the efficiency of the ERP system to solve the human resource problems of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd., 2) to study factors affecting the decision to select ERP software of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd., and 3) to provide appropriate guidelines for decision making in selecting to use ERP software regarding human resource management of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd. This research is qualitative. The population consisted of 13 people who were divided according to their roles in providing information based on the research objectives, comprising supervisors, operation staff, and senior executives with decision-making authority. The research method was conducted using the In-Depth Interview. The results revealed that 1) The problem of the human resource of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd, there was no independent human resource staff; however, the payroll management software could be used to solve the problem of human resource operation at the company. 2) The factors affecting the decision on the selection of ERP system software of OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd., were the system's efficiency, price, and company policy. 3) The appropriate guidelines in selecting an ERP system are to establish human resource management's objectives and policies, to hire personnel of human resources and to utilize the ERP system for human resource management.

Keywords: Guideline; Enterprise Resource Planning; Human Resource Management

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเลือกใช้ซอฟต์แวร์ระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา มี 13 ท่าน แบ่งตามบทบาทการให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย พนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเอกเทศ ทั้งนี้ ซอฟต์แวร์การจัดการเงินเดือน สามารถใช้แก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ประสิทธิภาพของระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านราคา และด้านนโยบายองค์กร 3) แนวทางที่เหมาะสมในการเลือกใช้ระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบาย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดจ้างเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ และการเลือกระบบ ERP ด้านทรัพยากรมนุษย์มาใช้

คำสำคัญ: แนวทาง; ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยีของธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ธุรกิจต้องมีการปรับตัวในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการปรับตัวที่เกิดขึ้นองค์กรจำเป็นต้องมีแนวทาง วิธีการเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพตลอดจนตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางเลือกหนึ่งขององค์กรในปัจจุบันที่นำเข้ามาใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรขององค์กรคือการนำระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมหรือ Enterprise Resource Planning (ERP) ซึ่งเป็นระบบที่มีจุดเด่นในการเชื่อมโยงระบบการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเข้าไว้ด้วยกันเพื่อตอบสนองในการทำงานขององค์กรให้เป็นระบบเดียว นอกจากนี้ยังสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ในระดับต่างๆได้อย่างมีศักยภาพ เช่น ระบบบัญชีระบบการเงิน ระบบจัดการสินค้าคงคลัง ระบบซื้อและระบบจัดจำหน่ายสินค้า เป็นต้น จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้เห็นได้ว่าระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมนั้นสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาตัวขององค์กรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริการในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Namndai, 2017) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์

ต่าง ๆ มากมาย เช่น การสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เวลาในการนำผลิตภัณฑ์สู่ตลาดเร็วขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตต่ำลง ความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเพิ่มขึ้น

(Abd Elmonem, Nasr & Gheith, 2017)

ในขณะที่เดียวกันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารองค์กร เพราะเป็นขั้นตอนที่ได้คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่และเหมาะสมกับงาน ทำให้การทำงานมีคุณภาพผลงานที่ออกมาได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กร โดยมีการพัฒนาจิตสำนึกการให้กับพนักงาน มีการประเมินผลการทำงาน วิเคราะห์การทำงานเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม (Jangjarat, Homwong & Yangyuen, 2019)

บริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาที่ยังไม่มีบุคลากรที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยตรง มีเฉพาะการแบ่งงานเป็นส่วน ๆ แยกย่อยออกมาให้กับพนักงานหลายคนต่างแผนกนำไปดูแล เช่น เงินเดือน การประเมินผล ประกันสังคม การคัดเลือกคัดสรรบุคคลากร การฝึกอบรมพนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน นอกจากนี้หน้าที่ทรัพยากรบุคคลยังคงต้องคอยติดตามดูประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งต้องคอยดูแล บริหารจัดการเรื่องเกี่ยวกับพนักงานของทั้งองค์กร ซึ่งปัญหาเหล่านี้นับว่าเป็นปัญหาที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพราะในปัจจุบันและอนาคต แนวโน้มของกระแสการบริหารระบบสารสนเทศทั่วทั้งองค์กรจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีหลายหลายแอปพลิเคชัน ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมต่าง ๆ แม้กระทั่งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรก็เป็นหนึ่งในนั้น (Peppard, 2016)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ถึงถึงความสำคัญ ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญที่จะศึกษาแนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของการดำเนินงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวขององค์กร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันการแข่งขันของธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเลือกใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเลือกใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 13 ท่าน โดยแบ่งตามบทบาทหน้าที่การให้ข้อมูล ได้แก่ 1) พนักงานระดับหัวหน้า จำนวน 5 ท่าน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน 2) ผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ จำนวน 3 ท่าน

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยระหว่างเดือนมกราคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 5 เดือน

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจ (Enterprise Resource Planning) มีชื่อย่อว่า ERP หมายถึง การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดของทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้สามารถวางแผนการลงทุนและการบริหารทรัพยากรขององค์กรโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบ ERP เป็นระบบสารสนเทศขององค์กรที่นำแนวคิดและวิธีการบริหารของ ERP มาทำให้เกิดเป็นระบบเชิงปฏิบัติในองค์กร ระบบ ERP สามารถบูรณาการ (Integrate) รวมงานหลัก (Core Business Process) ต่าง ๆ ในบริษัททั้งหมด ได้แก่ การจัดจ้าง การผลิต การขาย การบัญชี และการบริหารบุคคลเข้าด้วยกันเป็นระบบที่สัมพันธ์กันและสามารถเชื่อมโยงกันอย่าง Real Time (Choypong, 2018)

สรุปได้ว่า ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning; ERP) หมายถึง ระบบที่เชื่อมโยงงานหลักๆขององค์กรเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการผลิต การเงินและการบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การตลาดและการขาย และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทุกหน่วยงานภายในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลกันได้ อย่างทันทั่วทั้งที่แบบ (real time) ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงานและค่าใช้จ่ายขององค์กร

การประยุกต์ใช้โมดูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

จากผลงานวิจัยของ Compeng (2014) ได้ศึกษารูปแบบความต้องการและการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประเภทธุรกิจค้าส่งของวิสาหกิจขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการใช้งานและการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจค้าส่ง ประกอบด้วย ด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านเงินเดือน หลังจากนั้นได้นำมาประยุกต์ใช้กับ Open Source ช่วยในการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลจากการประเมินระบบพบว่าผู้ใช้ระบบมีความพึงพอใจในระดับมาก ในขณะที่ Todinen (2005) ได้ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของโครงการการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ผลการวิจัยพบว่าแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในกรณีของการใช้ ERP ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในช่วงวงจรชีวิตของโครงการ

ดังนั้น การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สามารถช่วยในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำระบบ ERP ด้านข้อมูลพื้นฐานและด้านการจัดทำเงินเดือนของพนักงานมาประยุกต์ใช้ตามรูปแบบความต้องการของแต่ละองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลในการติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีที่หนึ่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการติดตั้งระบบตามมาตรฐานของ ERP Package ได้แก่ การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง นโยบายองค์กรและความยืดหยุ่นหรือข้อจำกัดของระบบ ERP ส่วนกรณีที่สอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการติดตั้งระบบด้วยการปรับแต่งระบบ ได้แก่ การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง งบประมาณ นโยบายองค์กร ความยืดหยุ่นหรือข้อจำกัดของระบบ ERP การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ ผู้ใช้งาน และประสิทธิภาพการทำงานจากระบบเดิม (Raekkhuen, 2018)

สรุป คือ การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้และติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 13 ท่าน โดยแบ่งตามบทบาทหน้าที่การให้ข้อมูล ได้แก่ 1) พนักงานระดับหัวหน้า จำนวน 5 ท่าน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน ทำการให้ข้อมูลด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ จำนวน 3 ท่าน ทำการให้ข้อมูลด้านการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ใช้คำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม ซึ่งคำถามสำหรับสัมภาษณ์จะมี 2 ชุด เพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน คำถามสัมภาษณ์ชุดที่ 1 ใช้สำหรับสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อคำถามจะเจาะประเด็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด คำถามสัมภาษณ์ชุดที่ 2 ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยข้อคำถามจะเจาะประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. การศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวม และเรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาบริษัท ไอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด จากหนังสือ ตำราวิชาการ นิตยสาร วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และผลงานวิจัย

3. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยมาตั้งคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มประชากร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้สร้างชุดคำถามสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยเขียนแนวคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เป็นการถามความคิดเห็นแบบทั่วไปที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรที่มีความจำเป็นต้องใช้ระบบ ERP ในการทำงาน โดยไม่มีการชี้นำคำตอบที่จะได้ ทั้งนี้ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แจ้งผู้รับการสัมภาษณ์ทราบถึงขอบเขตการสัมภาษณ์ว่าอาจจะมีคำถามเพิ่มเติมนอกเหนือจากคำถามตามชุดคำถามที่ส่งมาล่วงหน้า เนื่องจากชุดคำถามเป็นคำถามกว้าง ๆ ดังนั้น การถามเพิ่มเติมจึงอาจเกิดขึ้นระหว่างการสัมภาษณ์ ทำให้ไม่สามารถกำหนดจำนวนคำถามได้อย่างแน่นอนได้

4. นำคำถามในการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาประเด็นคำถามว่ามีความครอบคลุมข้อมูลที่จะศึกษาตามขั้นตอนการวิจัยที่กำหนดไว้

5. นำคำถามในการสัมภาษณ์ไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญและนำไปทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยโครงการนี้ ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการหลักและวิธีอื่นในการเก็บข้อมูล เช่น การสังเกตการณ์ และการอ่านจากเอกสารงานวิจัยอื่น ๆ และอาจมีการเพิ่มเติมการวิเคราะห์จากการสังเกตการณ์และการอ่านจากเอกสาร โดยได้แบ่งตามประเภทของข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทและประสิทธิภาพของระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจในองค์กร โดยมีการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากชุดคำถามเป็นคำถามกว้างๆ ข้อคำถามของการวิจัยอาจมีการเพิ่มขึ้นระหว่างการสัมภาษณ์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า ทบทวน เรียบเรียงจากหนังสือ ตำราวิชาการ นิตยสาร วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรและข้อมูลที่ได้นั้นมาศึกษาและวิเคราะห์ตามกระบวนการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ วิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นนำประเด็นสำคัญมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆตามข้อเท็จจริง ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research) นำไปสู่คำตอบแนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท ไอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ นำมาจำแนกประเภทของข้อมูลและสรุปรายงาน ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัญหาหลักที่บริษัทโอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีปัญหาอย่างเห็นได้ชัด คือ การไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเอกเทศ แต่มีการกระจายงานที่เป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ฝ่ายอื่นเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ทำให้ระบบการทำงานเกิดความไม่ชัดเจน ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานอาจรั่วไหลและไม่ปลอดภัยได้ ทั้งนี้การเก็บเอกสารส่วนใหญ่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังคงเป็นการเก็บข้อมูลแบบ Manual และยังไม่มียุทธศาสตร์การเก็บข้อมูลที่เป็นระบบสารสนเทศ และประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาทางงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท ผู้ให้บริการ ERP (HR Module) พบว่า ระบบ SAP ของบริษัท SAP AG ประเทศเยอรมนี, Oracle Enterprise ของบริษัท Oracle Corp ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Microsoft Corporation ประเทศสหรัฐอเมริกา มีโมดูลหลักและโมดูลย่อยของการทำงานของระบบด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ค่อนข้างเหมือนกัน ซึ่งหากพิจารณาจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทโอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการเงินเดือน (Payroll) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ ดังนั้นหากมีการติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทโอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเลือกติดตั้งได้จากผู้ให้บริการทั้ง 3 บริษัทข้างต้น ซึ่งสามารถให้บริการทั้งในบริษัทขนาดเล็กไปจนถึงบริษัทขนาดใหญ่ได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้

2.1. ด้านประสิทธิภาพของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำงานร่วมกันได้ทั่วทั้งระบบทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการทำงานสรรหาบุคลากรจนกระทั่งการบริหารงานบุคคลเข้าด้วยกัน ส่งผลให้การวางแผนและใช้ประโยชน์ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทั้งนั้นการทำงานของระบบจะต้องช่วยแก้ปัญหาทางงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริงและตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานหลักได้เป็นอย่างดีและต้องมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งทักษะของพนักงานด้วย

2.2. ด้านราคา เมื่อพิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ยังไม่มีความพร้อมด้านการลงทุนที่จะซื้อระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในบริษัท เพราะมีการลงทุนสูงและอาจมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษารายเดือนในระยะยาว และรูปแบบการใช้งานเมื่อเทียบกับงบประมาณการลงทุนไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่มีจำนวนไม่มากนัก ซึ่งบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ถือเป็นบริษัทขนาดเล็ก

2.3. ด้านนโยบายองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ พบว่า ปัจจุบันบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ยังไม่มีนโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์โดยการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในการทำงาน ซึ่งหากต้องการนำระบบนี้เข้ามาจะต้องมีการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการธุรกิจเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้นโยบายกำลังคน นโยบายการทำงานรูปแบบใหม่ผ่านระบบทรัพยากร

องค์กร รวมทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การส่งพนักงานไปฝึกอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับโปรแกรมที่เลือกใช้งาน

3. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเลือกใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความชัดเจน รวมถึงองค์กรควรมีการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้ามาดูแลบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญในการเลือกกระบวนการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์กร

อภิปรายผล

จากการดำเนินการศึกษาแนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาบริษัท โอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจุบันบริษัทโอแกส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) ไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเอกเทศ ทำให้การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกระจัดกระจาย คือไม่มีความลับในองค์กร ข้อมูลส่วนตัวบางส่วนไม่มีความปลอดภัย เช่น เงินเดือนของพนักงานแต่ละคน และบางครั้งความแตกต่างในการทำงานของแต่ละคนต่างก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งปกติการทำงานระบบที่มันนั้นอาจจะเกิดความขัดแย้งขึ้นบ้าง แต่สิ่งที่องค์กรตลอดจนหัวหน้างานควรคำนึงถึงมากกว่าก็คือการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสม และพนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่รู้จักระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ว่าระบบ ERP จะทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทำงานทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นระบบเดียว ไม่ให้เกิดข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ช่วยลดเวลาและขั้นตอนของการทำงาน และพบว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการเงินเดือน (Payroll) สามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทโอแกส โซลูชันส์ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Channarong (2016) ได้ศึกษาปัจจัยความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าว ผลการวิจัยพบว่าความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการด้านการจัดการการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างด้านการบริหาร และควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน การจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการลาออกของ พนักงานด้านการจัดการการทำงานล่วงเวลา และด้านการวางแผนแรงงานตามลำดับความแตกต่างของความต้องการซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจส่งออกข้าวมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Nganchamang (2016) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ใช้ระบบ ERP ขนาดใหญ่ของอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ภูมิภาคไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากิจการโรงสีข้าวแห่งหนึ่งในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ใช้ระบบ ERP ขนาดใหญ่ของอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ภูมิภาคผลการศึกษาพบว่า การนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ใช้ระบบ ERP ขนาดใหญ่ของ อุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ภูมิภาคไปปฏิบัติ มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพต่อหน่วยงานภาครัฐผู้ที่มีส่วนนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถดำเนินโครงการได้ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพของระบบ ด้านราคา และด้านนโยบายองค์กร ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเลือกใช้ระบบทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทโอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkaew (2015) ที่สำรวจการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร โดยรวมของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงรายละเอียดของสาเหตุที่ผู้ประกอบการเลือกใช้ ERP Software เนื่องจากสนับสนุนกระบวนการการทำงาน เพราะทำให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เป็นโปรแกรมที่ทำงานได้ง่ายสะดวกต่อการใช้งาน แต่เมื่อวิเคราะห์สาเหตุที่สถานประกอบการไม่เลือกใช้ ERP Software มีสาเหตุหลักมาจากค่าใช้จ่ายในการนำซอฟต์แวร์มาใช้ทั้งค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคคลากรมาดูแลระบบ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการติดตั้งที่ค่อนข้างสูง สำหรับปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวมในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย พบว่า การส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมการใช้ ERP Software เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการใช้ ERP Software เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Raekkhuen (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรกรณีศึกษาองค์กรในประเทศไทย พบว่าการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง นโยบายองค์กรและความยืดหยุ่นหรือข้อจำกัดของระบบ ERP ส่วนกรณีที่สอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการติดตั้งระบบ ด้วยการปรับแต่งระบบ ได้แก่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง งบประมาณ นโยบายองค์กร ความยืดหยุ่น หรือข้อจำกัดของระบบ ERP การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ ผู้ใช้งาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผู้บริหารและพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความชัดเจน รวมถึงองค์กรควรมีการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้ามาดูแลบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญในการเลือกกระบวนการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ การนำระบบทรัพยากรองค์กร เข้ามาใช้จะสามารถแก้ปัญหาในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ เช่น การจัดการเงินเดือน (Payroll) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นหากมีการติดตั้งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทโอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเลือกติดตั้งได้จากผู้ให้บริการทั้ง 3 บริษัท ซึ่งทั้ง 3 บริษัท สามารถให้บริการทั้งในบริษัทขนาดเล็กไปจนถึงบริษัทขนาดใหญ่ได้ ในขณะเดียวกันบริษัท โอแก๊ส โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรองค์กร ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ที่มีผลต่อการเลือกใช้ระบบทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nganchamang (2016) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ใช้ระบบ ERP ขนาดใหญ่ของอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ภูมิภาคไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากิจการโรงสีข้าวแห่งหนึ่งในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แนวทางการนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ใช้ระบบ ERP ขนาดใหญ่ของอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ภูมิภาคไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ SMEs ในการพัฒนาระบบ ERP ควรมีข้อตกลงที่ความชัดเจน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบของผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐต้องมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในธุรกิจนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Rodprayoon (2017) ได้ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนการตัดสินใจนำระบบการวางแผนทรัพยากรในองค์กรมาใช้สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางสำหรับการตัดสินใจ ก่อนการลงทุนในระบบ ERP

มาใช้ในธุรกิจ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกใช้โมเดลด้านการจัดจำหน่าย สำหรับด้านความสามารถในการบริหารจัดการและความพร้อมด้านการใช้งานระบบ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความสามารถของเจ้าของกิจการ โดยเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความพร้อมด้านการใช้งานระบบทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านการวางแผนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาช่วยแก้ปัญหาในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ว่าสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขเรื่องด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริงเพื่อให้สามารถให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านสามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการวางแผนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจและการพัฒนาพฤติกรรมในแต่ละด้านให้กับบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อหาปัญหาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเข้ามาใช้ในบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ควรทำการศึกษารายละเอียดในเชิงปริมาณ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซอฟต์แวร์ระบบการวางแผน ทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่ควรศึกษาในเชิงคุณภาพไม่สามารถทำได้

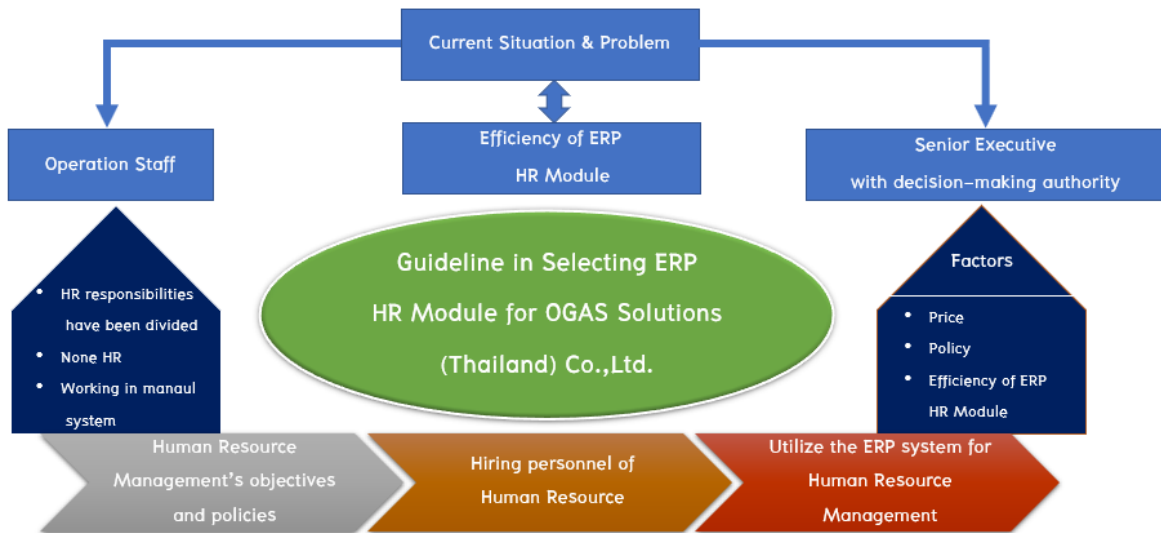
3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนต่อไป

4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาเชิงลึกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทราบถึงความต้องการ การเข้าถึง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการวางแผน ทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด นอกจากผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ ราคานิโยบายองค์กร และประสิทธิภาพของระบบ ยังจะต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในขณะเดียวกันจะต้องศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าโมเดลใดสามารถแก้ปัญหาในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของ

องค์กรได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงสร้างโมเดลสำหรับเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเลือกใช้ซอฟต์แวร์ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้



รูปที่ 1 Guideline in Selecting ERP HR Module for OGAS Solutions (Thailand) Co., Ltd.

References

- Abd Elmonem, M., Nasr, E., & Geith, M. (2017). Benefits and Challenges of Cloud ERP Systems – A Systematic Literature Review. *Future Computing and Informatics Journal*, 1(1), 1–9. <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/fcij/vol1/iss1/1>
- Channarong, P. (2016). Demand Factors Toward Enterprise Resource Planning Software (ERP) Emphasizing Human Resource Management in Rice Export Business. *Journal of Politics, Administration and Law*, 10(3), 375–385.
- Choypeng, P. (2018). *The Development of Digital Retail Store Management Model for Motorcycle Spare Part Distribution Using ODOO Framework*(Master of Science, Information Technology). Sripatum University.
- Compeng, P. (2014). *Requirement Model and Application of Enterprise Resource Planning for Human Resource Management in Wholesale Business of Small Enterprises*. Tak: Research and Development, Northern College.

- Jangjarat, J., Homwong, C., & Yangyuen, K. T. (2019). Business Resource Planning System Development for Product Management and Human Resources of Small and Medium Enterprises. *Journal of Rattana Bundit University*, 13(2), 26–37.
- Namnai, K. (2017). Application of Enterprise Resource Planning System for Enterprise Development. *Management Science Rajabhat Maha-Sarakham University Journal*, 2(3), 75–84.
- Nganchamang, Y. (2016). *The Efficiency of Public Policy Implementation to Promote SMEs in Region Use ERP System: A Case Study of a Rice Mill Company, Buriram Province*(Master of Public Administration). Sripatum University
- Peppard, J. (2016). *A Tool for Balancing Your Company's Digital Investments*. Retrieved January 8, 2021, from <https://hbr.org/2016/10/a-tool-for-balancing-your-companys-digital-investments>.
- Raekkhuen, Y. (2016). Factors Affecting the Decision to Choose How to Implement the Enterprise Resource Planning System the Case Study of Thailand Organizations. *Journal of Information Systems in Business (JISB)*, 4(2), 55–73.
- Rodprayoon, N. (2017). Enterprise Resource Planning Systems Readiness to Implement for Small and Medium Enterprise in Bangkok. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11, 41–23.
- Sukkaew, N. (2015). *A Survey Study of ERP Package Applications for Thai Auto-Part Industry in SME Sector*(Master of Engineering, Engineering Management). Silpakorn University.
- Tadinen, H. (2005). *Human Resources Management Aspect of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems Project*(Master's Thesis, Advanced Financial Information Systems). Swedish School of Economics and Business Administration.