

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาดัชนีทางวัฒนธรรมของกลุ่มโรงงานตัวอย่างที่รับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจมาใช้ในองค์กร ได้ผลสรุปดังนี้

1. ดัชนีระยะห่างอำนาจ (PDI) สูง โดยมีค่าเท่ากับ 94.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจในการปกครองของหัวหน้ามีมากจนทำให้พนักงานระดับล่างไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนออกมา เพราะกลัวที่จะขัดใจผู้บังคับบัญชา
2. ดัชนีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) สูง โดยมีค่าเท่ากับ 84.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลจะไม่พยายามทำงานที่ไม่คุ้นเคย ชอบทำงานที่มีแบบแผนชัดเจน
3. ดัชนีลักษณะความเป็นชาย (MAS) สูง โดยมีค่าเท่ากับ 159.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลให้ความสำคัญกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน มุ่งที่ประสิทธิภาพ เน้นเรื่องการอบรม และการพัฒนาตนเอง
4. ดัชนีความเป็นปัจเจกบุคคล (IDV) ต่ำ โดยมีค่าเท่ากับ 2.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลชอบลักษณะการทำงานแบบเป็นกลุ่ม มากกว่าการทำงานคนเดียว
5. ดัชนีการมองอนาคตแบบระยะยาว (LTO) ปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ 48.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีการมองการณ์ไกล และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปตามสภาพแวดล้อมในบางสถานการณ์
6. ความแตกต่างของประเภทอุตสาหกรรมไม่มีผลต่อค่าปัจจัยทางวัฒนธรรม
7. ค่าดัชนีทางวัฒนธรรมในระดับองค์กรของกลุ่มโรงงานตัวอย่าง มีค่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Everdingen and Waarts (2003) ดังนั้นปัจจัยทางวัฒนธรรมระดับมหภาคทั้ง 5 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Hofstede อาจไม่เพียงพอต่อการนำมาประเมินผลกระทบทางด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่าง

8. ปัจจัยอื่นที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มโรงงานตัวอย่าง นำระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจไปใช้ในองค์กร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และการเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่นๆ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมด้านผลงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งเน้นไปที่ลูกค้า
9. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเลือกซื้อระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจจากผู้ผลิตต่างๆ มาใช้ คือ ฟังก์ชันการทำงานของระบบนั้นเหมาะสมกับบริษัท และความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของระบบนั้น
10. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการนำระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจมาใช้งานในองค์กรกลุ่มตัวอย่าง คือ การขาดความรู้ การขาดความเข้าใจของบุคลากรภายในองค์กรในเรื่องของระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจที่นำมาติดตั้ง และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงกระบวนการภายในองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสิ่งทอ อุตสาหกรรมกีฬาและน้ำมัน อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอาหาร และศึกษาเฉพาะองค์กรที่มีการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้าไปใช้เท่านั้น เนื่องจากระยะเวลาในการทำวิจัยมีไม่มาก และเรื่องเหล่านี้ค่อนข้างเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งละเอียดอ่อน ดังนั้นในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

6.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจขนาดใหญ่ ซึ่งก็คือ SAP และ Oracle เท่านั้น ซึ่งต้องเป็นองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นจึงจะมีศักยภาพพอที่จะรับ 2 ระบบดังกล่าวนั้นเข้าไปใช้ได้ ดังนั้นการศึกษาริชัยในอนาคตอาจมุ่งเน้นไปศึกษากระบวนการวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจตัวอื่นๆ ที่มีขนาดเล็กถึงกลาง รวมถึงนวัตกรรมอื่นๆ ที่องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอยู่เป็นจำนวนมากของประเทศไทย สามารถรับเข้าไปใช้ได้

2. งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยทางวัฒนธรรมทั้ง 5 ปัจจัยของ Hofstede โดยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยระดับมหภาคซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ในระดับองค์กร ดังนั้นในงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อไปควรพิจารณาถึงปัจจัยในระดับมัชฌิมา ซึ่งก็คือ ลักษณะเฉพาะตัวของอุตสาหกรรมนั้น และปัจจัยในระดับจุลภาค ซึ่งก็คือ ลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรนั้นๆ
3. ควรมุ่งศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่นำไปสู่การรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ หรือนวัตกรรมอื่นๆ เข้าไปใช้ในองค์กร ตลอดจนปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้นวัตกรรมเหล่านั้น และหาความสัมพันธ์ว่าปัจจัยตัวใดมีความสำคัญมากที่สุด