

ผลกระทบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ (ERP) ไปใช้โดย
องค์กรในประเทศไทย



นางสาวนิชาภา พลดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4432-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 5 ต.ค. 2548

I21601781

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS ON THE ADOPTION OF
ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) SYSTEM BY ORGANIZATIONS IN THAILAND

Miss Nishapa Pontue

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Engineering in Industrial Engineering

Department of Industrial Engineering

Faculty of Engineering

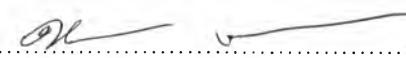
Chulalongkorn University

Academic Year 2003

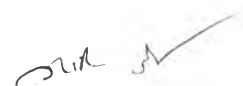
ISBN 974-17-4432-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการรับระบบการวางแผน
	ทรัพยากรวิสาหกิจ (ERP) ไปใช้โดยองค์กรในประเทศไทย
โดย	นางสาวนิชาภา พลดี
สาขาวิชา	วิศวกรรมอุตสาหการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ชูเวช ชาญสง่าเวช
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย พัวจินดาเนตร

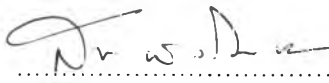
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

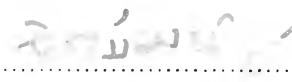

..... คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ลาวณิชย์ศิริ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย วิจิรวานิช)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูเวช ชาญสง่าเวช)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย พัวจินดาเนตร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรพัฒน์ เภาประเสริฐวงศ์)

นิชานา พลดี้อ : ผลกระทบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากร
 วิชาทกจ (ERP) ไปใช้โดยองค์กรในประเทศไทย . (EFFECTS OF ORGANIZATIONAL
 CULTURE FACTORS ON THE ADOPTION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING
 (ERP) SYSTEM BY ORGANIZATION IN THAILAND) อ. ที่ปรกษา : รศ.ดร.ชูลเวช ชาญสง่า
 เวช, อ.ที่ปรกษาร่วม : ผศ.ดร. สมชาย พัวจันดาเนตร , 128 หน้า. ISBN 974-17-4432-3.

การวจยนี้ม่วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมที่มีต่อการรับระบบ
 วางแผนทรัพยากรวิชาทกจ (ERP) เข้าไปใช้ในองค์กร โดยใช้ปัจจัยทางวัฒนธรรมระดับมหภาค 5 ปัจจัย ซึ่งได้แก่
 ระยะห่างอำนาจ ความเป็นปัจเจกบุคคล-ความเป็นกลุ่ม ลักษณะความเป็นชาย-ความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความ
 ไม่นั่นนอน และพลวัตขงจ้อหรือการมองอนาคตแบบระยะยาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวจย ได้แก่ บุคคลในองค์กรที่
 ทำงานเกี่ยวข้องกับระบบทรัพยากรวิชาทกจ ในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 5
 ประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมก๊าซและน้ำมัน อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรม
 อิเล็กทรอนิกส์ และ อุตสาหกรรมอาหาร โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 307 ตัวอย่าง จาก 21 องค์กร โดยในจำนวน
 นี้ แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจำนวน 19 คน และเป็นพนักงานระดับกลางจำนวน 288 คน

ผลการวจยที่สำคัญแบ่งได้ดังนี้ 1) ผลการคำนวณดัชนีทางวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระยะห่าง
 อำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่นั่นนอน และ ลักษณะความเป็นชาย มีค่าสูง (หรือมีค่าเท่ากับ 94.2,84.7 และ 159.0
 ตามลำดับ) มีค่าความเป็นปัจเจกบุคคลต่ำ (หรือเท่ากับ 2.0) และมีค่าการมองอนาคตแบบระยะยาวปานกลาง
 (หรือเท่ากับ 48.5) นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทของอุตสาหกรรม ไม่มีผลต่อค่าปัจจัยทางวัฒนธรรม 2) ค่าดัชนีทาง
 วัฒนธรรมในระดับองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าไม่สอดคล้องกับงานวจยของ Van Everdingen and Waarts (2003)
 และปัจจัยทางวัฒนธรรมระดับมหภาคทั้ง 5 ปัจจัย อาจไม่เพียงพอต่อการนำมาประเมินผลทางวัฒนธรรมองค์กรของ
 กลุ่มตัวอย่าง 3) ปัจจัยอื่นที่สำคัญที่นำไปสู่การรับระบบวางแผนทรัพยากรวิชาทกจไปใช้คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ
 การทำงาน การเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบาย
 ได้โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบที่ส่งเสริมด้านผลงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งเน้นไปที่ลูกค้า 4) ปัจจัยสำคัญ ที่
 ทำให้องค์กรเลือกซื้อระบบวางแผนทรัพยากรวิชาทกจจากผู้ผลิตต่างๆมาใช้คือ พึ่งกันการทำงานของระบบมีความ
 เหมาะสมกับองค์กร และควมมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบริษัทผู้ผลิตนั้น 5) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการ
 รับระบบวางแผนทรัพยากรวิชาทกจมาใช้งานในองค์กรกลุ่มตัวอย่าง คือ การขาดความรู้ ขาดความเข้าใจของ
 บุคลากรภายในองค์กร และการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงกระบวนการภายในองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้
 เกิดการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับระบบวางแผนทรัพยากรวิชาทกจ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในประเทศไทยมากขึ้น
 ผู้บริหารองค์กรควร ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างจริงจัง

ภาควิชา วิศวกรรมอุตสาหการ
 สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหการ
 ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่อนิสิต.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรกษา.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรกษาร่วม.....

4570387021 : MAJOR INDUSTRIAL ENGINEERING

KEY WORD: ORGANIZATION AND CULTURE / ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) / INNOVATION

NISHAPA PONTUE : EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS ON THE ADOPTION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) SYSTEM BY ORGANIZATIONS IN THAILAND THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.CHUVEJ CHANSA-NGAVEJ, THESIS COADVISOR : ASST.PROF.SOMCHAI PUJA.JINDANETE, 128 pp. ISBN 974-17-4432-3.

The purpose of this research is to study the relationship between effects of organization culture factors on the adoption of ERP system by using the five macro- cultural factors . The theme result of study is Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism-Collectivism, Masculinity-Femininity and Confucian Dynamics or Long-term orientation. The sample population in the research is the personnel in different industries in Thailand who working involves with the ERP system. There are five industries in the research, Textile, Gas and Oil, Automobile, Electronics and Food industries, with 307 examples from 21 companies. These numbers are divided into 19 upper management personnel and 288 middle-level employees.

Important results of the research are 1) the result of culture index calculation has found in example groups that high Power Distance, Uncertainty Avoidance and Masculinity-Femininity (equal to 94.2,84.7 and 159.0 respectively), low Individuality (equal to 2.0) and has medium Long-term orientation (equal to 48.5). Moreover, the result has discovered that the type of industries has no effect on culture factors. 2) The cultural indexes of the sample organization are not consistent with those from the research of Van Everdingen and Waarts (2003). This might lead to one assumption that five macro-cultural factors are not enough for correctly evaluating the culture in the organization. 3) Other important factors which lead to the adoption of ERP system are the enhancement of working effectiveness, the increase of competitive advantage and the satisfactory of customer. These factors can explain by result oriented and customer oriented cultural factors. 4) Important factors which make organizations to choose different ERP system are how suitable the system functionality is to the company and the system popularity and acceptance. 5) The biggest obstacle in adoption of ERP system is the lack of knowledge and understanding in the system and change resistances in process and organization. Therefore, to encourage the organization in Thailand to create the beneficial ERP innovation more, upper management should seriously support and develop knowledge and capability of personal in the organization

Department	Industrial Engineering	Student's signature.....
Field of study	Industrial Engineering	Advisor's signature.....
Academic year	2003	Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.ชูเวช ชาญสง่าเวช ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สมชาย พัวจินดาเนตร ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตลอดจนให้การดูแล ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ด้วยความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ Dr.Tony C. Garrett, Department of Marketing, University of Otago ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการเก็บข้อมูล และช่วยเหลือในด้านเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีในการวิจัย

ขอขอบคุณ คุณเชจร พงษ์ธรรมรักษ์ ผู้ทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบทางด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบริษัทต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลในการทำวิจัย รวมทั้งพนักงาน ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ หลุยส์ ยัง ตวง พีเต็ด มิงค์ ชม ฟาง หนึ่ง ลูกหมี น้อย อ่อน แอน ตุน โอ นุ้ย ต้อม แอม ดีก โย ไร่ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ปริญญาโท ที่ได้ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานวิจัย และเรื่องอื่นๆ อีกทั้งได้ให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคแก่ผู้วิจัยด้วยความจริงใจเสมอมา ขอขอบคุณ น้องคุณ น้องจินนี่ น้องเจ้ น้องป้อม และน้องๆ ปริญญาตรี ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัย อีกทั้งได้ช่วยสร้างสีสันในชีวิตให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในระดับปริญญาโทมาบัดนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ (คุณสำราญ พลดี) และคุณแม่ (คุณวิมล พลดี) เป็นอย่างสูงที่ได้สนับสนุน ดูแลและเอาใจใส่ผู้วิจัยด้วยความรัก และความเมตตา ตลอดจนช่วยเหลือและรับผิดชอบในด้านงานอื่นๆ แทนผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยทำงานวิจัยนี้ ทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4
1.7 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	5
1.8 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย.....	6
2 ปรัชญาและทฤษฎีการวิจัย.....	7
2.1 ความหมายของวัฒนธรรม.....	7
2.2 ความหมายของนวัตกรรม	29
2.3 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อการรับนวัตกรรม	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากร	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.3 การสำรวจจำนวนองค์กรภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยที่มีการใช้ ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 การศึกษาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรที่มีการรับระบบวางแผน ทรัพยากรวิสาหกิจเข้าไปใช้	43
3.5 การศึกษาข้อมูลด้านอื่นๆเกี่ยวกับการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ เข้าไปใช้ภายในองค์กรในประเทศไทย	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิจัย	46
4.1 ผลการสำรวจจำนวนองค์กรภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยที่มี การใช้ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ	46
4.2 ผลการศึกษาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรที่มีการรับระบบวางแผน ทรัพยากรวิสาหกิจเข้าไปใช้	47
4.3 ผลการศึกษาข้อมูลด้านอื่นๆเกี่ยวกับการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ เข้าไปใช้ภายในองค์กรในประเทศไทย	50
5 การวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย	52
5.1 การวิเคราะห์ลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรในประเทศไทย	52
5.2 การวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมต่อการรับระบบวางแผน ทรัพยากรวิสาหกิจ ขององค์กรภาคการผลิตในประเทศไทย	63
5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอื่นๆเกี่ยวกับการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ เข้าไปใช้ภายในองค์กรในประเทศไทย	67
6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	77
6.1 สรุปผลการวิจัย	77
6.2 ข้อเสนอแนะ	78
รายการอ้างอิง	80
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามและรายนามบริษัท	85
ก.1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการรับ ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ (Enterprise Resource Planning : ERP) ไปใช้ในองค์กรในประเทศไทย	86
ก.2 รายนามบริษัทที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข. ตัวอย่างวิธีการคำนวณดัชนีทางวัฒนธรรม	98
ภาคผนวก ค. การทดสอบทางสถิติ.....	102
ค.1 การคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน ของผลลัพธ์จากแบบสอบถาม.....	103
ค.2 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางกายภาพ (เปอร์เซ็นต์ เพศชาย อายุ อายุ งาน และระดับการศึกษา) และค่าดัชนีทางวัฒนธรรม.....	120
ค.3 การทดสอบผลของปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม จากอุตสาหกรรมต่างประเภทกัน ...	122
ค.4 การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรสุ่ม กรณีประชากร 2 ชุด.....	125
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	128

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ดัชนีระยะห่างอำนาจ (Power Distance Index : PDI) ของแต่ละประเทศ	11
2.2 ระยะห่างอำนาจของแต่ละระดับของอาชีพ.....	12
2.3 ความแตกต่างด้านความชอบในการทำงานของสังคมที่มีค่าระยะห่างอำนาจต่างกัน	13
2.4 ดัชนีความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism Index : IDV) ของแต่ละประเทศ.....	15
2.5 ความแตกต่างด้านความชอบในการทำงานของสังคมที่มีลักษณะความเป็นกลุ่ม กับสังคมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล.....	17
2.6 ดัชนีลักษณะความเป็นชาย (Masculinity Index : MAS) ของแต่ละประเทศ.....	19
2.7 ความแตกต่างด้านความชอบในการทำงานของสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง กับสังคมที่มีลักษณะความเป็นชาย.....	21
2.8 ดัชนีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance Index : UAI) ของแต่ละประเทศ	23
2.9 ความแตกต่างด้านความชอบในการทำงานของสังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง กับสังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ.....	24
2.10 ดัชนีการมองอนาคตแบบระยะยาว (Long-term Orientation Index : LTO) ของแต่ละประเทศ.....	27
2.11 ความแตกต่างระหว่าง การมองอนาคตแบบระยะสั้น และ การมองอนาคต แบบระยะยาว	28
2.12 สรุปลักษณะทางวัฒนธรรมของแต่ละปัจจัย การตั้งสมมติฐาน และผลสรุป จากงานวิจัยของ Van Everdingen and Waarts.....	35
2.13 สรุปค่าปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมที่ส่งต่อการรับนวัตกรรม (ระบบ ERP) เข้าไปใช้ ในองค์กรของแต่ละประเทศ จากงานวิจัยของ Van Everdingen and Waarts(2003).....	36
4.1 จำนวนสถานประกอบการในภาคการผลิตทั้งหมดในประเทศแยกตามจำนวนคนทำงาน ...	46
4.2 จำนวนองค์กรภาคการผลิตภายในประเทศไทยที่ใช้ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ	47
4.3 แสดงจำนวนองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ระบบ SAP และ Oracle.....	48
4.4 แสดงผลการคำนวณดัชนีทางวัฒนธรรม	49
4.5 ผลคะแนนของปัจจัยอื่นๆที่นำไปสู่การนำระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้งาน ในองค์กร (แยกตามประเภทอุตสาหกรรม)	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.6 ผลคะแนนของปัจจัยที่ทำให้องค์กรเลือกซื้อระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจจากผู้ผลิตต่างๆ มาใช้ (แยกตามประเภทอุตสาหกรรม).....	51
4.7 ผลคะแนนระดับความมาก-น้อยของอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินการติดตั้งระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ (แยกตามประเภทอุตสาหกรรม).....	51
5.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson.....	57
5.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของประเภทอุตสาหกรรมต่อปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม (แสดงโดยค่า P-Value).....	61
5.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าดัชนีทางวัฒนธรรมระหว่างงานวิจัยนี้เทียบกับงานวิจัยในอดีต....	62
5.4 เปรียบเทียบผลกระทบจากปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้ในระดับองค์กร.....	63
5.5 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรจากงานวิจัยนี้ (มีการใช้ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ)และองค์กรจากงานวิจัยในอดีต (ไม่มีการใช้ระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ) ...	64
5.6 เปรียบเทียบผลกระทบจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้ในระดับประเทศ.....	66
5.7 เปรียบเทียบผลกระทบจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้ในระดับองค์กรและในระดับประเทศ.....	66
5.8 สรุปข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรในประเทศไทยที่รับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้.....	68
5.9 สรุปจำนวนการใช้งานระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจภายในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร.....	68
ค.1 ค่าทางสถิติสำหรับ PDI ในระดับบุคคล.....	104
ค.2 ค่าทางสถิติสำหรับ IDV ในระดับบุคคล.....	104
ค.3 ค่าทางสถิติสำหรับ MAS ในระดับบุคคล.....	105
ค.4 ค่าทางสถิติสำหรับ UAI ในระดับบุคคล.....	105
ค.5 ค่าทางสถิติสำหรับ LTO ในระดับบุคคล.....	106
ค.6 ค่าทางสถิติสำหรับ PDI ในระดับองค์กร.....	106
ค.7 ค่าทางสถิติสำหรับ IDV ในระดับองค์กร.....	106
ค.8 ค่าทางสถิติสำหรับ MAS ในระดับองค์กร.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ค.9 ค่าทางสถิติสำหรับ UAI ในระดับองค์กร	107
ค.10 ค่าทางสถิติสำหรับ LTO ในระดับองค์กร.....	107
ค.11 ค่าทางสถิติสำหรับปัจจัยทางวัฒนธรรม 5 ปัจจัยในระดับกลุ่มอุตสาหกรรม	107
ค.12 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า PDI (คำถาม A).....	108
ค.13 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า IDV (คำถาม D)	108
ค.14 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า IDV (คำถาม E).....	109
ค.15 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า IDV (คำถาม F).....	109
ค.16 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า IDV (คำถาม G)	110
ค.17 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า MAS (คำถาม H).....	110
ค.18 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า MAS (คำถาม I)	111
ค.19 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า MAS (คำถาม J)	111
ค.20 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า MAS (คำถาม K).....	112
ค.21 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า UAI (คำถาม L).....	112
ค.22 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า UAI (คำถาม N).....	113
ค.23 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า LTO (คำถาม O).....	113
ค.24 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า LTO (คำถาม P).....	114
ค.25 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า LTO (คำถาม Q)	114
ค.26 ค่าทางสถิติ ของข้อมูลดิบสำหรับคำนวณค่า LTO (คำถาม R).....	115
ค.27 สรุปคำตอบของคำถาม B	115
ค.28 สรุปคำตอบของคำถาม C.....	116
ค.29 สรุปคำตอบของคำถาม M	116
ค.30 สรุปคำตอบของคำถามในแบบสอบถามชุดที่ 1.2 ข้อ 6.....	117
ค.31 สรุปคำตอบของคำถามในแบบสอบถามชุดที่ 1.2 ข้อ 8.....	118
ค.32 สรุปคำตอบของคำถามในแบบสอบถามชุดที่ 1.2 ข้อ 9.....	119

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ระดับของการเรียนรู้ทางจิตใจของมนุษย์.....	7
2.2 แบบจำลองแนวคิดการรับนวัตกรรม	31
4.1 สัดส่วนขององค์กรภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ในประเทศที่มีการใช้ระบบวางแผน ทรัพยากรวิสาหกิจ.....	47
5.1 กราฟแท่งแสดงค่าดัชนีระยะห่างอำนาจ (PDI)	52
5.2 กราฟแท่งแสดงค่าดัชนีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI).....	53
5.3 กราฟแท่งแสดงค่าดัชนีลักษณะความเป็นชาย (MAS).....	53
5.4 กราฟแท่งแสดงค่าดัชนีความเป็นปัจเจกบุคคล (IDV).....	54
5.5 กราฟแท่งแสดงค่าดัชนีการมองอนาคตแบบระยะยาว (LTO)	55
5.6 กราฟแท่งแสดงการจัดลำดับอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง 21 องค์กร (เรียงลำดับ จากค่ามากไปน้อย)	59
5.7 กราฟแท่งแสดงการจัดลำดับค่า UAI ของกลุ่มตัวอย่าง 21 บริษัท (เรียงลำดับ จากค่ามากไปน้อย)	59
5.8 กราฟแท่งแสดงการจัดลำดับค่า LTO ของกลุ่มตัวอย่าง 21 บริษัท (เรียงลำดับ จากค่ามากไปน้อย)	60
5.9 กราฟแท่งแสดงการเปรียบเทียบค่าดัชนีทางวัฒนธรรมระหว่างงานวิจัยในอดีต (เขจร พงษ์ธรรมรักษ์ 2543) กับงานวิจัยนี้	62
5.10 กราฟแท่งแสดงการเปรียบเทียบระหว่างผลการวิจัยจากต่างประเทศ (Van Everdingen and Waarts (2003)) กับงานวิจัยนี้	65
5.11 สรุปผลคะแนนของปัจจัยอื่นๆ ที่นำไปสู่การรับระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ เข้ามาใช้งานในองค์กร.....	69
5.12 สรุปผลคะแนนของปัจจัยที่ทำให้องค์กรเลือกซื้อระบบวางแผนทรัพยากรวิสาหกิจ จากผู้ผลิตต่างๆ มาใช้.....	71
5.13 สรุปผลระดับความมาก-น้อยของปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการรับระบบวางแผน ทรัพยากรวิสาหกิจเข้ามาใช้ในองค์กร	72