
ศิริชญาน์ การะเวก² (Sirachaya Karawek)²

The objectives of this study were twofold: (1) to ascertain the causal relationships of factors influencing the potentiality development of personnel working on the accounting system software of Thailand; and (2) to analyze the components of the strategy for the potentiality development of personnel working on the accounting system software.

As a result of the data analysis, the research has discovered the following facts : (1) the causal relationships of factors influencing the potentiality development of personnel working on the accounting system software were management and the capability of working on accounting system software. These two factors had direct influence on human resource management and

¹ นักศึกษาปริญญาเอก, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10170, อีเมล : chirawanchitkament@gmail.com

² อาจารย์ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10170, อีเมล : Sirachaya_g@hotmail.com

¹ Doctoral Students, Business Administration Program Faculty of Business Administration Bangkok Thonburi University Bangkok 10170, E-mail : chirawanchitkament@gmail.com

² Lecturer, Dr., Business Administration Program Faculty of Business Administration Bangkok Thonburi University Bangkok 10170, E-mail : Sirachaya_g@hotmail.com

the strategy for the potentiality development of the personnel working on the accounting system software. The association was statistically significant at the 0.01 level. (2) The analysis of the components of the potentiality development of personnel working on the accounting system software of Thailand revealed that the components of the strategy were composed of management, competency of work performance on the accounting system software, human resource management, and the strategy for the potentiality development of the personnel with the statistically significant level of 0.01

Keywords : causal relationships, potentiality development of personnel, accounting system software

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทย (2) วิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี

ผลการวิจัยพบว่า (1) พบว่า การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.05, 0.74, 1.05, 0.17 ตามลำดับ และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.12, 0.35, 0.22, 0.44 ตามลำดับและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.09 (2) พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ $X^2 = 108.69$, $df = 87$, $(p) = 0.05$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $NFI = 0.97$, $NNFI = 0.99$, $CFI = 0.99$ $RMR = 0.03$ และ $RMSEA = 0.02$

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, ซอฟต์แวร์ระบบบัญชี

บทนำ

อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (Software Industries) ถือว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศไทยการที่ประเทศไทยเข้าสู่ Thailand 4.0 จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์จึงเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศ ปัจจุบันได้นำซอฟต์แวร์ประเภทต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และความต้องการของซอฟต์แวร์มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยเสริมมาจากการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์เป็นอุตสาหกรรมที่พัฒนาบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-Based) และเป็นสินค้าที่ไม่มีตัวตน (Intangible assets) ดังนั้นการสร้างหรือผลิตซอฟต์แวร์ ต้องอาศัยวัตถุดิบทางด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรและเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ อาทิ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ รวมถึงสาธารณูปโภคด้านการสื่อสารที่ไม่ต้องอาศัยการลงทุนด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีมูลค่าสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีทิศทางที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและยังเป็นผู้นำในด้านการผลิต การนำเข้า (Import) ส่งออก (Export) ในประเทศและกลุ่มอาเซียน (ตารางที่ 1) ซึ่งมีมูลค่าหลายล้านบาทในแต่ละปี (อรุณรัตน์ เลี้ยงพิบูล และคณะ, 2551 : 1 ; สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2560 : 3)

อัตราการเติบโตที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีของซอฟต์แวร์สำเร็จรูป (Package Software) และซอฟต์แวร์ด้านการบริการ (Service Software) ทำให้ผู้ประกอบการซอฟต์แวร์ต้องเร่งพัฒนาให้ซอฟต์แวร์มีความทันสมัยกับยุคปัจจุบัน จากนโยบายของภาครัฐ Thailand 4.0 มาใช้ทำให้ซอฟต์แวร์มีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น แต่ละองค์กรต้องหาซอฟต์แวร์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ (Management) แต่ปัจจุบันยังพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเติบโตของซอฟต์แวร์ไทย ไม่สามารถขยายการผลิตได้มากเท่าที่ควรแม้ว่าตลาดมีความต้องการสูงแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลตัวเลขมูลค่าและอัตราการเติบโตของซอฟต์แวร์ (Growth Software) และบริการซอฟต์แวร์ (Service Software) ในปี 2556 – 2560

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทซอฟต์แวร์	2556	2557	2557	2559	2560
ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป	12,389	14,050	14,068	14,940	15,738
- ส่งออก	352	520	572	606	
บริการซอฟต์แวร์	34,743	37,902	38,493	39,953	41,519
- ส่งออก	2,644	2,799	2,758	3,108	
รวม	47,132	51,952	52,561	54,893	57,257

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2560 :17)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์สำเร็จรูปและบริการซอฟต์แวร์ ปี 2557-2560

ประเภทบุคลากร	2557 (คน)	2557 (คน)	2559 (คน)	2560 (คน)	อัตราการ เติบโต 2 ปี
พนักงานด้านซอฟต์แวร์ และบริการซอฟต์แวร์	35,666	36,376	34,923	31,454	-9.93%
พนักงานด้านการตลาด และการขาย	3,151	5,833	5,652	6,450	14.12%
ผู้บริหาร	2,808	2,809	2,952	3,537	19.82%
พนักงานอื่น ๆ	3,469	7,711	7,916	14,057	77.57%
บุคลากรที่จ้างภายนอก (Freelancer)	5,838	3144	4,639	5,293	14.10%
รวม	50,934	55,873	56,082	60,791	8.40%

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2560 : 25)

แสดงให้เห็นถึงจำนวนบุคลากรในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในส่วนพนักงานด้านซอฟต์แวร์ และบริการมีสัดส่วนที่ลดลงจากเดิมจำนวนมาก ทั้งที่นโยบายของรัฐบาลกับการเข้าสู่ Thailand 4.0 นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีที่จะมาพัฒนาให้ก้าวไปข้างหน้าพร้อมกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำงานกับบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายซอฟต์แวร์ระบบบัญชีในสถานประกอบการที่ผู้วิจัยทำอยู่ยังขาดแคลนพนักงานด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ในหลายอัตรา ฝ่ายบุคคลมีปัญหาในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน ทำให้ผู้วิจัยหันมาสนใจว่าในเมื่อสถานประกอบการของผู้วิจัยขาดแคลนพนักงานที่ทำงานด้านซอฟต์แวร์ สถานประกอบการอื่นๆ พบปัญหาดังกล่าวหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์เจ้าของผู้ประกอบการที่ทำซอฟต์แวร์ระบบบัญชีด้วยกัน จำนวน 5 ท่านผลลัพธ์ที่ได้จากการสอบถามทุกสถานประกอบการพบปัญหาเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA) (2560 : 26) และแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ พ.ศ 2560 – 2563 (ฉบับ พ.ศ. 2559) รวมทั้งบทสัมภาษณ์ของ ดร.วิฑูรย์ สิมะโชคดี อดีตปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในงาน

Thailand Software fair 2018 ที่กล่าวว่าปัจจุบันยังขาดบุคลากรจำนวนมาก และทุก ๆ ผู้ประกอบการยังคงมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเป็น Digital transformation สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 และนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแล้วเรื่องของการพัฒนาบุคลากรในการเขียนโปรแกรมมีความสำคัญและต้องเข้าใจง่ายสำหรับผู้ใช้งาน ต้องมีความต่อเนื่องของข้อมูล เพราะในการทำงานธุรกิจจำเป็นต้องใช้ซอฟต์แวร์เข้ามาช่วย ดังนั้น ซอฟต์แวร์เป็นตัวแปรสำคัญที่จำเป็นต้องทำให้สังคมโดยเฉพาะคนไทยให้เห็นความสำคัญและเชื่อมั่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และนาวาอากาศเอก ศ.ดร. ประสงค์ ปรานีพิพลกรัง กรรมการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กล่าวว่า การพัฒนาคนทั้งทางด้านซอฟต์แวร์ให้มีคุณภาพต้องเป็นการทำงานเชิงรุก และต้องมีการประสานร่วมกันกับสมาคมอื่นๆ คุณสมเกียรติ อิงอารีย์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซีเนียร์คอม จำกัด กล่าวว่าภาคการศึกษาต้องสร้างน้องๆ ให้เพื่อใช้ ready to use ไม่ใช่ต้องมาเรียนรู้กับทางบริษัทเพิ่มอีก 2-3 ปี (งาน Thailand Software fair 2018) จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงเกิดเป็นแนวคิดที่ว่าทำไมแต่ละสถานประกอบการไม่พัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในสถานประกอบการ เพื่อลดการขาดแคลนเนื่องจาก 1) บุคลากรมีอัตราการเข้า-ออกสูง (Turn Over) 2) บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ และ 3) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงเกิดเป็นแนวคิดในการวิจัยในหัวข้อ “กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทย”

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทย” ผู้วิจัยทบทวนการศึกษาเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิ อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย การบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีโดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้

1. อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย

หรือเรียกว่า “สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล” (DEPA) จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต” บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมีการกำหนดแผนส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2564 โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ เช่นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัลมีเป้าหมายเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านดิจิทัลจำนวน 500,000 คน ขับเคลื่อนผ่าน 2 โปรแกรมได้แก่ 1) ส่งเสริมการสร้างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล 2) โปรแกรมเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลด้วยเหตุผลหลักในด้านกำลังคนพบว่าประเทศไทยพบปัญหาคุณภาพของแรงงานต่ำ ปัญหาหลักเรื่องความรู้ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งตรงกับปัญหาที่ผู้ประกอบการพบในปัจจุบัน ทั้งที่ปัจจุบันอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย มีความต้องการบุคลากรทั้งจำนวน ปริมาณ และคุณภาพเป็นจำนวนมาก ที่จะมาช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย ให้เดินต่อไปพร้อมกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นผู้ประกอบการต้องศึกษาหารายละเอียดเพื่อพัฒนาทั้งการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ บุคลากรสามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อผลิตสินค้าใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรที่ต้องมีบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารจัดการคือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การนำองค์การ และ 4) การควบคุม/การประเมินผล โดยอัลเลน (Allen, 1973 : 2) ผู้เขียนหนังสือ “Professional Management” ในปี 1973 ที่พยายามยกระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยกฎ 4 ประการคือ POLC (Four Functions of Management) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์การองค์การจะเติบโตได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการที่ไม่หยุดนิ่ง และต้องมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตามสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้นองค์การได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการได้ถูกที่ถูกเวลา องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จในระดับสูง

3. สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี

สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการทำงาน ถือเป็นเครื่องมือหรือเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพของบุคลากรนั้นหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะ (Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดประจัญพล วงษ์ดนตรี, 2558 : 8) พบว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือสมรรถนะขั้นพื้นฐานและสมรรถนะที่แตกต่าง ดังองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของ เดวิส แมคเคนแลนด์ (McClelland, 1993) ให้เห็นถึงสิ่งที่มองเห็นได้ง่าย และสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้แต่ละองค์ประกอบคือ 1) ความรู้หมายถึงความรู้เฉพาะตัว เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านการออกแบบโปรแกรม ความรู้ด้านการดีไซน์ เป็นต้น 2) ทักษะหมายถึงสิ่งที่บุคคลนั้นๆ ทำได้ดีกว่าคนอื่นที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ผลลัพธ์ ทักษะการเขียนโปรแกรม 3) คุณลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะของบุคคลผู้นั้นเช่นเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ 4) ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายเช่นบุคคล

ที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) พยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

4. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Management : HRM) คือ การใช้กลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ เน้นเชิงรุกที่สร้างความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีคุณค่ามากที่สุดใ้องค์กร ปัจจุบันหลาย ๆ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังนั้นทุกองค์กรต้องมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง/พัฒนาอยู่ตลอดเวลา กลุ่มนักคิดจากสำนักมิชิแกน (The Michigan School) เชื่อว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยแนวคิดนี้เรียกว่า “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการคือ 1) กระบวนการสรรหา และคัดเลือก เป็นการแสวงหา จัดหา สรรหา และเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงานมากที่สุด 2) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร 3) กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 4) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ทักษะความสามารถ

5. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี

การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะในการทำงานส่งผลให้ต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามแนวคิดและการฝึกฝน (Practice) ขององค์กรที่บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) อย่างสากลได้มีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1) ด้านบุคคล ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของบุคลากร การพัฒนาจึงเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับสมัครเข้าทำงานไปจนกระทั่งออกจากการพัฒนา Competency ด้านบุคคล อาทิเช่น 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การเข้าใจภาพปัจจุบันของบุคคลเป็น

สิ่งจำเป็นจะช่วยให้องค์กรทราบถึงลักษณะและขีดสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน 3) เมื่อนำเอาภาพต่าง ๆ มาประกอบกันจะเห็นถึงส่วนของศักยภาพที่องค์กรต้องมุ่งเน้นพัฒนา รวมไปถึงการพัฒนาวิธีการในการพัฒนาศักยภาพ

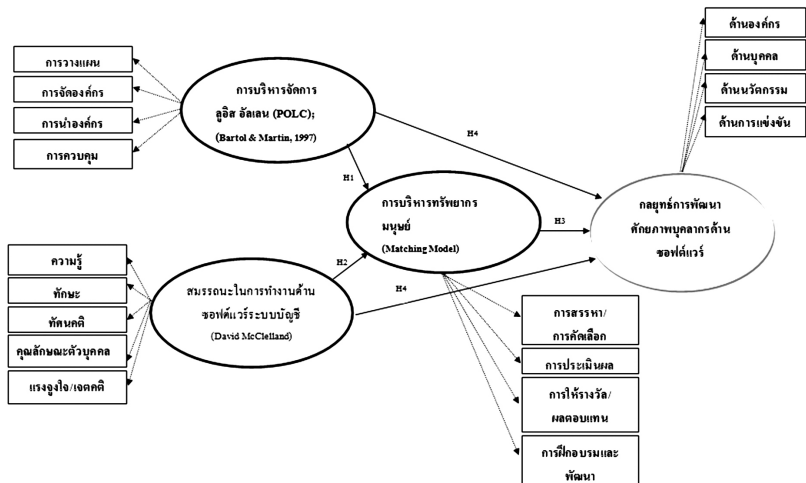
2) ด้านองค์การจัตองค์กร หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานของบุคลากรสายงานการบังคับบัญชาต้องชัดเจนที่ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้กำหนดเพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติตามองค์กรที่ดีเริ่มต้นจากการมีผู้นำที่ดี มีหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน มีหลักการบริหารโดยมีจรรยาภิบาล ดังนั้นองค์กรที่ดีจะต้อง

- 1) มีผู้นำที่ดี มีความสามารถพาองค์กรบรรลุภารกิจ
- 2) มีหลักการบริหารถูกต้อง
- 3) มีหลักการบริหารที่ดี (Good Governance) หรือมีธรรมาภิบาลในการจัดการ
- 4) มีการประเมินผลและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตามหลัก Balanced scorecard (BSC) และ KPI Balance Scorecard
- 5) มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี
- 6) มีกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 7) การบริหารมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์
- และ 8) มีการเชื่อมต่อองค์กรเครือข่ายและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านนวัตกรรม สามารถทำให้องค์กรมีกำไรจากการเป็นผู้ผูกขาด (Monopoly Profit) ได้เปรียบในการแข่งขันนักลงทุนบางคนจึงพยายามจะลอกเลียนแบบเทคโนโลยีของผู้อื่นหรือดัดแปลงพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้เกิดรูปแบบการแข่งขันใหม่ ๆ จากการคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ โจเซฟ ชุมปีเตอร์เรียกว่าเป็น “การทำลายที่สร้างสรรค์” (Creative Destruction) เมื่อมีการคิดสิ่งใหม่ ๆ ทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งหมดมีเป้าหมายเดียวกันคือการทำการเพิ่มขั้นให้กับองค์กร

4) การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรที่ทำธุรกิจต่างต้องการความได้เปรียบทางการแข่งขัน ต่างองค์กรต่างมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาด หาวิธีการทำอย่างไรที่จะลดต้นทุน เพื่อให้สามารถขายสินค้าได้ในราคาต่ำ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive advantage) ทั้ง 4 ด้านซึ่งสอดคล้องกับ กิริติพงษ์ ปัญญาเรือง และสันติธร ภูริภักดี (2558 : 18 - 23) ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน 2) การสร้างความแตกต่าง 3) การตอบสนองอย่างรวดเร็ว 4) การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (Focus or Niche)

จากการทบทวนวรรณกรรม บทความ ผลงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการและสมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา : ภาพจัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย

วิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือกลุ่มสถานประกอบการซอฟต์แวร์ที่จดทะเบียนกับกรมสรรพากรและกรมสรรพากรยอมรับ ซึ่งมีจำนวน 557 บริษัทที่อยู่ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) โดยแบ่งเป็นภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย (ตารางที่ 3) จากจำนวนทั้งหมดที่ส่งแบบสอบถาม 557 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับกลับมาจำนวน 400 ตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ประกอบการซอฟต์แวร์ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสรรพากรและกรมสรรพากรยอมรับในประเทศไทย

พื้นที่ทำการสำรวจ (ประเทศไทย)	จำนวนบริษัท
ภาคกลาง	530
ภาคเหนือ	8
ภาคใต้	7
ภาคตะวันออก	7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4
ภาคตะวันตก	1

ที่มา : กรมสรรพากร [https://www.rd.go.th/publish/5991.0.html\(2561\)](https://www.rd.go.th/publish/5991.0.html(2561))

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2) สัมภาษณ์เจ้าของผู้ประกอบการซอฟต์แวร์ ถึงปัญหาที่พบในปัจจุบันเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรในสถานประกอบการเพื่อสรุปให้ชัดเจนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการซอฟต์แวร์
- 3) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย
- 4) นำเครื่องมือที่มีการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่านพิจารณาและนำผลลัพธ์ที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ต้องมากกว่า 0.5 กรณีพบข้อแนะนำทำการปรับปรุงแก้ไข
- 5) นำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ระบบบัญชีในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจาก เจ้าของกิจการ Programmer/Software

Developer, Testing, System Engineer (SE), IT Project Manager, Designer/ Software และผู้จัดการฝ่ายบุคคล (Personnel Manager : Architect Markus) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บริษัทที่จดทะเบียนกับกรมสรรพากรและกรมสรรพากรยอมรับทั้งหมดจำนวน 557 บริษัท ที่อยู่ในประเทศไทย (กรมสรรพากร <https://www.rd.go.th/publish/5991.0.html>, 2561) 6) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรทั้งการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี จะต้องประกอบที่มีความน่าเชื่อถือนำไปวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation of Modeling : SEM) ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนิยมใช้ คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คนต่อตัวแปร อัตราส่วนระหว่างขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนค่าสัมประสิทธิ์ที่ต้องประมาณค่า ($N : q$) ในกรณีที่ดีที่สุดก็คือ 20 : 1 (Kline, 2010 อ้างใน พงศธร สีสุระ, 2561 : 85) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองจำนวน 17 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีน้อยกว่า $20 \times 17 = 340$ แต่ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนเป็น 400 ซึ่งผลจากการคำนวณดังกล่าวเป็นจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้านได้แก่ การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิต เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของตัวแบบสามารถสรุปผลออกจากตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกทั้ง 4 ด้านในการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี	Mean($\bar{X}$)	ระดับ ความคิดเห็น
การบริหารจัดการ	3.74	เห็นด้วย
สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี	3.78	เห็นด้วย
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.68	เห็นด้วย
กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ ระบบบัญชี	3.83	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	เห็นด้วย

การประเมินระดับความคิดเห็นด้านกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี (ตารางที่ 4) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.75 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยจะพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) มากที่สุดคือ 3.83 และน้อยที่สุดคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.68 ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแสดงให้เห็นว่าทุก ๆ องค์กรจำเป็นต้องมีทั้ง 4 ด้านเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน (Structural Equation Model Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารจัดการสมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า จาก $X^2 = 108.69$, $df = 87$, $P\text{-value} = 0.05$, $X^2 / df = 1.24$ ดัชนี GFI = 0.97, AGFI = 0.95, NFI = 0.97, NNFI = 0.99, CFI = 0.99, RMR = 0.03 และ RMSEA = 0.02 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอ

ที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p < 0.05$) โดยมีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์การยืนยันมีความสอดคล้องกับพงศธร สีสุระ, 2561 : 124 โดยค่าที่ยอมรับได้คือค่า Chi-Square (X^2 -test) ต้องไม่เกิน 2.00 ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า GFI และค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.95 ดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
X^2 / df	น้อยกว่า 2.00	1.24	ผ่านเกณฑ์
p-value	มากกว่า 0.05	0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
NFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
NNFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.03	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรด้านซอฟต์แวร์

ปัจจัยเหตุ	MAO			HRM			COMP		
ปัจจัยผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
MAO	-	-	-	0.05	0.12	0.17	-	-	-
HRM	0.05	0.12	0.17	-	-	-	0.74	0.35	1.09
COMP	-	-	-	0.74	0.35	1.09	-	-	-
SSE	1.05	0.22	1.27	0.09	0.00	0.09	0.17	0.44	0.61

ค่า จาก $X^2 = 108.69$, $df = 87$, $P\text{-value} = 0.05$, $X^2 / df = 1.24$ ดัชนี $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $NFI = 0.97$, $NNFI = 0.99$, $CFI = 0.99$, $RMR = 0.03$ และ $RMSEA = 0.02$

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย ได้แก่ การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.05 0.74 1.05 และ 0.17 ตามลำดับ และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.12 0.35 0.22 และ 0.44 ตามลำดับ นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.09 และสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานตาม (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 สรุปผลของการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย	
การบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ยอมรับ
สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ยอมรับ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี	ยอมรับ
การบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี	ยอมรับ
สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี	ยอมรับ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย ได้แก่ การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานตามกรอบแนวคิด (ภาพที่ 1) และค่าแสดงดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (ภาพที่ 5) ได้ดังนี้

สมมติฐาน ข้อที่ 1. การบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐาน ข้อที่ 2. สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.74 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐาน ข้อที่ 3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.09 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐาน ข้อที่ 4. การบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 1.05 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐาน ข้อที่ 5. สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.17 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รูปแบบโมเดลกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อคือ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิทางอ้อม (Indirect Effect) ของโมเดลเชิงสาเหตุสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า การบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ของระบบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการซอฟต์แวร์ว่าการที่บุคลากรจะอยู่ในองค์กรได้นั้นองค์กรต้องมีการวางแผนการจัดองค์การ การนำองค์กรและการควบคุม อีกทั้งองค์กรต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีโดยต้องมีความรู้ มีทักษะมีทัศนคติ มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและมีแรงจูงใจ/เจตคติโดยผลแรงจูงใจ/เจตคติ มีค่าน้ำหนัก

มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านความรู้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เจ้าของผู้ประกอบการที่กล่าวว่าปัจจุบันต้องจำเป็นต้องฝึกอบรมในบางตำแหน่งให้ความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้รองรับกับความต้องการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น e-filing e-Tax invoice & Receipt e-Payment เป็นต้น ทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์สาเหตุระหว่างกัน ที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีของประเทศไทยซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทย มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านนวัตกรรมและการได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด การได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ รองลงมาเป็นด้านองค์กร นวัตกรรมและด้านบุคคล ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันซึ่งกันและกันส่งผลให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ของประเทศไทยในด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพด้วย POLC ตามทฤษฎีของอัลเลน (Allen, 1973 : 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ศักดิพันธ์ตันวิมลรัตน์ (2557 : 845 - 862) และพรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี (2560 : 1 - 232) ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักมิชิแกน (The Michigan School) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภา ไตลังคะ (2555 : 210 - 231) ที่กล่าวถึงการประเมินผลแบบ 360 องศา ด้านสมรรถนะในการทำงานด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารีย์ มัยยพงษ์ (2559 : 22-26) และประจัญพล วงษ์ดนตรี (2558 : 8) ตามแนวคิดของ McClelland (1973)

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสำคัญและจากผลการวิจัยยังพบว่ามีตัวแปรอื่นๆ ที่น่าสนใจ ควรนำตัวแปรอื่นมาทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยอื่นๆ
2. การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลควรศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของแต่ละตัวแปรเพิ่มเติมซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่าตัวแปรที่เกิดขึ้นนั้นมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ผู้วิจัยทำการวิจัยเฉพาะในส่วนของอิทธิพลทางตรงเท่านั้น
3. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชี ควรทำการศึกษาของค์ประกอบอื่นๆ นอกเหนือจาก ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านนวัตกรรม และด้านการได้เปรียบทางการแข่งขัน
4. ภาครัฐควรนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ระบบบัญชีไปใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2561). <https://www.rd.go.th/publish/5991.0.html>. รายชื่อและเลขประจำตัวผู้ประกอบการที่จำหน่ายซอฟต์แวร์ตามมาตรฐานซอฟต์แวร์.
- กิริติพงษ์ ปัญญาเรือง และสันติธร ภูริภักดี. (2558). กลยุทธ์ความได้เปรียบการแข่งขันที่มีต่อผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามแนวคิด Balance Scorecard ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแปรรูปอาหารของจังหวัดสุพรรณบุรี. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1, 803-816. 2016 ณ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์ : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.

- พงศธร สีสุระ. (2561). การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธุรกิจอาหารทะเลในประเทศไทย, **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, silpakorn University**. 11(2), 1975 - 1993.
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหาร จัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : สุทรไพศาลบิวเดอร์.
- วรรณวิภา ไตลังคะ. (2555). การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา : ข้อจำกัด และปัจจัยแห่งความสำเร็จ, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี**. 4(2), 210 - 231.
- ศักดิพันธ์ ตันนิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, **วารสารวิชาการ Viridian E-Journal**. 7(3), 845 - 862.
- สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2560). **“รายงานผลการสำรวจข้อมูลตลาดซอฟต์แวร์และบริการซอฟต์แวร์”** (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- อรันต์ร เลี้ยงพิบูล และคณะ. (2551). **ศึกษาสภาวะอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในประเทศไทย**. ปทุมธานี : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- อารีย์ มัยยังพงษ์. (2559). **การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับบัณฑิตใหม่ก่อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย** (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, L. (1973). **Human resource management principles and practice**. New York : Melvin & Leigh.
- Jackson, D. L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates some support for the N:q hypothesis, **Structural Equation Modeling**. 10(1), 128 - 141.

- Kline, R. B. (2010). **Principles and practice of structural equation modeling** (3rd ed.). New York : The Guilford Press.
- Mc Clelland, D. (1993). **Intelligence Is not the best predictor of job performance**. Retrieved September 12, 2018, from <https://www.journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.ep10770447>.
- Schumpeter, J. A. (1983). **Capitalism, socialism & democracy**. New Yorkw York : Harper & Row.