

การพัฒนารูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์

สุวรรณ เทพจิต¹ ปรีดา อติวินิจตระการ² และ ทศนาภรณ์ สัตย์เพริศพราย^{3*}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาอัตลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ต้องการ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวม และ 3) พัฒนารูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาแบบองค์รวม แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ และรูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวม ในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ในสภาพปัจจุบัน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และขั้นตอนที่ 3 สำนวจความคิดเห็นของบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ จำนวน 500 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจรูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 อัตลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะในการพัฒนาซอฟต์แวร์ ความรู้และทักษะในการนำซอฟต์แวร์ไปใช้จริงในงาน และคุณลักษณะในการทำงานร่วมกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การจัดการบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในสภาพปัจจุบัน มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลและการจัดการคุณภาพบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการวางแผนบุคลากร และสุดท้าย องค์ประกอบที่ 3 รูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ นวัตกรรมเพื่อการจัดการ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ สมรรถนะการจัดการธุรกิจ การจัดการกลุ่มคนแต่ละรุ่น และการจัดการภายในองค์กร 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีค่า CMIN/DF เท่ากับ 5.011 มีค่า CFI เท่ากับ .933 มีค่า RMSEA เท่ากับ .090 ซึ่งน้ำหนักขององค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ .482 - .990 และมีค่า P-value เท่ากับ .000 แสดงว่าทั้ง 3 องค์ประกอบหลักของรูปแบบการจัดการบุคลากรแบบองค์รวมในธุรกิจอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง ที่พัฒนาได้นั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การจัดการบุคลากรแบบองค์รวม, องค์กรสมรรถนะสูง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +668 6414 5599 อีเมล: tadsana99@hotmail.com



A Development of Holistic People Management Model in Software Industries

Suwattana Thepachit¹ Preeda Attavinijtrakarn² and Tadsanaporn Satpertpry^{3*}

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the identities or characteristics of personnel which required by software enterprises 2) to study the current state of the holistic people management model in software industry and 3) to develop a holistic people management model in software industry to move towards High Performance Organization (HPO). This research utilizes qualitative and quantitative mixed research methods. There are 3 steps in this research process; step 1: Study on the concepts and theories of Human Resource Management, Development Management Models, and High Performance Organization. Step 2: Study the identities or characteristics of personnel and the current situation of the holistic people management model with in-depth interview 9 experts. Step 3: Survey the opinions of 500 software employees, which were random sampling, by using the questionnaire as a research tool. Then analyzed the data by SPSS statistical program using Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis techniques to developed a holistic people management model. The research found that: 1) The results of EFA found that the holistic people management model need has 3 main factors to move towards HPO: Factor 1: the identities or characteristics of personnel, there are 4 sub-factors: universal skills, knowledge and skills of software development, knowledge and skills of software utilization, and attributes of work collaboration. Factor 2: the people management in the current situation, there are 5 sub-factors: performance management, people development, retention, recruitment, and workforce planning. Factor 3: the holistic people management model, there are 6 sub-factors: leadership, innovation, ICT for management, business performance management, people generations management, and organization management. 2) The results of CFA found that of the minimum discrepancy divided by its degrees of freedom was 5.011, Comparative-fit index was .933, and Root Mean Square Error of Approximation was .090. The Standardized Regression Weights ranged from .482 to .990, and p-value was .000 These results indicate that all factors of the holistic people management model in software industry to focus on HPO have goodness of fit with the empirical data at the .01 level of significance.

Keywords: Model Development, Human Resource Management, Holistic People Management, HPO

¹ Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Special Instructor, Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Doctoral Degree Student, Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. +668 6414 5599 e-mail: tadsana99@hotmail.com