

อิทธิพลของปัจจัยการบริหาร การพัฒนา และนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Impact of Administration, Development and Policy-driven towards Operational Employees' Work Efficiency in Software Companies in Bangkok and Metropolitan Area

มาริษา วงษ์คลัง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

E-mail: marisa.wongk@bumail.net

สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

E-mail: suthinan.p@bu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนาที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง จำนวน 455 ตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Google Form) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยด้านการนโยบายของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหาร, การพัฒนา, นโยบายของบริษัท, ประสิทธิภาพในการดำเนินการ

Abstract

The primary aim of this study was to explore the factors influencing team development and management in the context of rapid organizational changes. Specifically, the objectives included 1. To study the influence of management factors on the operational effectiveness of employees in software companies, 2. To study the influence of development factors on

the operational effectiveness of employees in software companies, 3. To study the influence of company policy factors on the operational effectiveness of employees in software companies. The study targeted employees from a software development company, with a sample size of 455 participants selected through convenient sampling. The research utilized a structured questionnaire (administered via Google Form) as its primary data collection tool. To analyze the data, both descriptive statistics such as percentages, mean, and standard deviation and inferential statistics, particularly multiple regression analysis, were employed. The findings revealed that 1) management-related factors had a statistically significant impact at the 0.05 level 2) development-related factors also demonstrated significant influence at the 0.05 level and 3) company policy-related factors were found to be significant at the same level.

Keywords: Management, Development, Company policies, Operational effectiveness

บทนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรทั่วโลก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ที่พึ่งพาเทคโนโลยีและการทำงานร่วมกันเป็นหลัก บริษัทซอฟต์แวร์ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วผ่านกลยุทธ์การบริหารใหม่เพื่อลดผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และนโยบายภายในที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความยั่งยืน ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลกระทบต่อองค์กรในยุคดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การบริหารทีมงานระยะไกล และการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร งานศึกษาของ Smith, et al. (2020) ระบุว่าการใช้ Agile ในองค์กรซอฟต์แวร์สามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ แต่ยังคงมีความท้าทายในการสื่อสารระหว่างทีม โดยเฉพาะเมื่อเปลี่ยนไปใช้การทำงานออนไลน์ กระบวนการทำงานอาจเกิดความล่าช้าแม้จะมีเครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนก็ตาม ในขณะที่งานศึกษาของ Brown & Johnson (2021) พบว่าการใช้ Agile สามารถช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจและส่งเสริมการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านการพัฒนาองค์กร บริษัทซอฟต์แวร์ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะพนักงาน และการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง งานศึกษาของ Williams (2019) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานแบบไฮบริดสามารถเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานและช่วยสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ การเปลี่ยนกระบวนการบริหารที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวโน้มเทคโนโลยี ยังช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและรักษาความได้เปรียบในตลาดที่มีการแข่งขันสูง สำหรับนโยบายองค์กร การปรับปรุงแนวทาง

ปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น และการลงทุนในเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน งานศึกษาของ Lee, et al. (2022) ระบุว่าการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนา นโยบายที่เหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายและเติบโตในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยการบริหาร การพัฒนา และนโยบายของบริษัทซอฟต์แวร์ในประเทศไทยจึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และนำไปสู่การกำหนด สมมติฐานการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวทางการศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของ ปัจจัยการบริหาร การพัฒนา และนโยบายของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงานใน บริษัทซอฟต์แวร์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนาที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของพนักงานใน บริษัทซอฟต์แวร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของ พนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิดประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล ด้านปัจจัยการบริหาร ข้อมูลด้านการพัฒนา ข้อมูลด้านนโยบายของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ดำเนินการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี จำนวนประมาณ 60,000 คน (Marketing, 2021) เนื่องจากจำนวนประชากรค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงใช้ตารางการ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบ Taro Yamane โดยตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อน ที่ $\pm 5\%$ ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 397.35 ตัวอย่าง ตรงกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 455 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับขั้น โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามขนาดบริษัท ได้แก่ บริษัทขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 ตัวอย่าง) บริษัทขนาดกลาง (พนักงาน 50-200 ตัวอย่าง) และบริษัท

ขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 ตัวอย่าง) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วน การเก็บข้อมูลจะดำเนินการผ่าน Google Form ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัยกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหาร
- 3.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนา
- 3.1.3 ข้อมูลปัจจัยด้านนโยบายของบริษัท

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ข้อมูลด้านประสิทธิผลการดำเนินการ

วิธีการดำเนินวิจัย

วิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลายปิดประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านปัจจัยการบริหาร ข้อมูลด้านการพัฒนา ข้อมูลด้านนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน
2. ข้อมูลด้านปัจจัยการบริหาร
3. ข้อมูลด้านการพัฒนา
4. ข้อมูลด้านนโยบายของบริษัท
5. ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการดำเนินการ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

1. การทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา

งานวิจัยนี้ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว มอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานบริษัท ซอฟต์แวร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อนำค่ามาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟาซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.945

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่า ครอนบาร์ค แอลฟา
1. ข้อมูลด้านการบริหาร	8	.779
2. ข้อมูลด้านการพัฒนา	8	.794
3. ข้อมูลด้านนโยบายของบริษัท	8	.772
4. ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการดำเนินการ	10	.792
รวม	34	.945

หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก 455 ตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตอบกลับแบบสอบถาม มีความเข้าใจในคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามรูปแบบ Google Form ให้กับพนักงานเอกชนเกี่ยวกับบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือการวิเคราะห์สมมติฐานวิจัยทั้ง 3 ข้อ ดังนี้
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (51.2%) อายุ 21-25 ปี (37.1%) และสถานภาพโสด (70.5%) โดยระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี (92.1%) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท (51.2%) ส่วนใหญ่ทำงานในระยะเวลา 1-2 ปี (51.0%) และทำงานเฉลี่ยวันละ 8 ชั่วโมง (97.6%) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) โดยระบบการประเมินประสิทธิภาพและการพัฒนาตัวเองได้รับความเห็นสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาคือ การรับรู้ความต้องการของพนักงาน (3.74) และการสนับสนุนพัฒนาทักษะ (3.47) ด้านการพัฒนาความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับโอกาสแสดงความคิดเห็น (3.74) และคุณภาพการพัฒนาที่ได้รับ (3.72) ด้านนโยบายของบริษัท ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) โดยความเห็นสูงสุดคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (3.76) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (3.74) ด้านประสิทธิผลการดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) โดยความเห็นสูงสุดคือ การมีวันหยุดพักผ่อน (3.76)

สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหาร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ด้านการบริหาร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig	Tolerance	VIF
1) การจัดการแบบคลาสสิก	.988	114.385	.001*	0.976	1.024
2) การจัดการสมัยใหม่เน้นการวิเคราะห์และการตัดสินใจ	.487	36.738	.001*	0.976	1.025
3) การจัดการร่วมสมัย	.794	46.595	.001*	0.999	1.001

$R^2 = 0.615$, F-Value = 239.72, n = 455, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรผันของข้อมูลได้ถึง 61.5% ($R^2 = 0.615$) โดยการจัดการแบบคลาสสิกมีอิทธิพลสูงสุด (B = 0.988) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการ

บริหารแบบดั้งเดิมยังคงมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร การจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการวิเคราะห์และการตัดสินใจมีอิทธิพลรองลงมา ($B = 0.487$) ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ข้อมูลและการตัดสินใจที่เป็นระบบในการบริหาร ในขณะที่การจัดการร่วมสมัย ($B = 0.794$) แสดงถึงการบริหารที่พัฒนาตามยุคสมัย การทดสอบทางสถิติ ($P\text{-Value} \leq 0.05$) แสดงว่าแต่ละปัจจัยมีความสำคัญทางสถิติและสามารถส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง ค่า VIF ของแต่ละปัจจัยต่ำกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปร ทำให้แบบจำลองมีความแม่นยำในการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพล

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนามีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนา ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ด้านการพัฒนา	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig	Tolerance	VIF
1) ลำดับชั้นความต้องการของมาสเตอร์	.985	112.396	.001*	.050	20.111
2) การเรียนรู้ทางสังคม	.656	50.110	.001*	.032	31.356
3) การพัฒนาทางจิตสังคม	.350	26.729	.001*	.075	13.347

$R^2 = 0.997$, $F\text{-Value} = 38,668.332$, $n = 455$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนา มีแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรผันของข้อมูลได้ถึง 99.7% ($R^2 = 0.997$) โดยลำดับชั้นความต้องการของมาสเตอร์มีอิทธิพลสูงสุดที่ 98.5% ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในแต่ละระดับของมนุษย์ ในขณะที่การเรียนรู้ทางสังคมมีอิทธิพลที่ 65.6% เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางสังคม และการพัฒนาทางจิตสังคมมีอิทธิพลที่ 35.0% สำคัญในการพัฒนาความคิดและการปฏิสัมพันธ์ในสังคม การทดสอบทางสถิติแสดงให้เห็นว่าแต่ละปัจจัยมีความสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} \leq 0.05$) แสดงถึงผลกระทบที่มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ค่า VIF ของบางปัจจัยสูงกว่า 10 ซึ่งแสดงถึงปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ที่อาจกระทบความแม่นยำของแบบจำลอง การทดสอบทางสถิติแสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทมีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายของบริษัท ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ด้านนโยบายของบริษัท	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig	Tolerance	VIF
1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทรัพย์สิน	.959	72.394	.001*	.113	8.839
2) การศึกษาการแก้ไขพฤติกรรม การกระทำขององค์กร	.215	12.637	.001*	.103	9.666
3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับกลุ่มสังคม	.788	46.387	.001*	.045	22.245

$R^2 = .985$, F-Value = 14,982.484, n = 455, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านนโยบายของบริษัท มีแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรผันของข้อมูลได้ถึง 98.5% ($R^2 = 0.985$) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทรัพย์สินมีอิทธิพลสูงสุดถึง 95.9% ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าของทรัพย์สินและองค์กร ส่วนการศึกษาการแก้ไขพฤติกรรมและการกระทำขององค์กรมีอิทธิพลที่ 21.5% ซึ่งเน้นการปรับปรุงภายในองค์กร ด้านการศึกษาความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคมมีอิทธิพลที่ 78.8% เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับสังคม การทดสอบทางสถิติ (P-Value ≤ 0.05) แสดงให้เห็นว่าแต่ละปัจจัยมีความสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ค่า VIF ของบางปัจจัยสูงกว่า 10 ซึ่งอาจแสดงถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อาจส่งผลต่อความแม่นยำของแบบจำลอง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของปัจจัยการบริหาร การพัฒนา และนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากด้านการบริหาร ผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัยด้านการบริหารมีอิทธิพลร้อยละ 61.5 โดยค่า $R^2 = .615$ ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรผันของข้อมูลได้ทั้งหมด พบว่าการจัดการแบบคลาสสิกมีอิทธิพลสูงสุดที่ร้อยละ 98.8 รองลงมาคือ การจัดการร่วมสมัยมีอิทธิพลร้อยละ 79.4 และการจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการวิเคราะห์และการตัดสินใจ มีอิทธิพลร้อยละ 48.7 ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการจัดการแบบคลาสสิกในกระบวนการบริหาร ซึ่งยังคงมีความสำคัญในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson (2022) ที่ระบุว่าทฤษฎีการจัดการ

แบบคลาสสิกยังคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในยุคดิจิทัลได้ โดยอาศัยความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมกับการนำนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ ต่อมาด้านการพัฒนา พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาที่มีอิทธิพลในภาพรวมถึงร้อยละ 99.7 โดยลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ที่มีอิทธิพลสูงสุดถึงร้อยละ 98.5 รองลงมาคือ การเรียนรู้ทางสังคมที่ร้อยละ 65.6 และการพัฒนาทางจิตสังคมที่ร้อยละ 35.0 ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับพื้นฐานและการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่าการเติมเต็มศักยภาพของบุคคลเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ยังแสดงถึงบทบาทของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการเสริมสร้างการพัฒนาเชิงพฤติกรรมและการทำงานร่วมกัน และด้านนโยบายของบริษัท การศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทรัพย์สินที่มีอิทธิพลสูงสุดถึงร้อยละ 95.9 ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลร้อยละ 78.8 และการแก้ไขพฤติกรรมขององค์กรที่มีอิทธิพลร้อยละ 21.5 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Freeman (1984) ที่ระบุว่าองค์กรควรพิจารณาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าร่วมกัน นอกจากนี้ ทฤษฎีตัวแทนของ Jensen และ Meckling (1976) ยังเน้นถึงความสำคัญของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การปรับปรุงนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสำคัญกับการเพิ่มแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนองค์กร
2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรจัดฝึกอบรมและกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทักษะโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง
3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และสร้างผลกระทบเชิงบวก

เอกสารอ้างอิง

ทรู. (2563). True IDC พาร์ทเนอร์ที่ True Digital Group ไว้วางใจในการร่วมขับเคลื่อน Digital Transformation ให้ธุรกิจทั้งในประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/akhiA>.

-
- เอกพล บรรรลือ. (2561). ล้มให้เร็ว ลุกให้ไว ภารกิจปรับองค์กรไปสู่แนวคิด Agile ในแบบของ SCB [Advertorial]. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/scb-agile/>.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/NembO>.
- Brown, R., & Davis, L. (2020). Organizational culture and decision-making: Insights from bounded rationality theory. *Organization Studies*, 41(3), 325-345.
- Carter, S., & Wilson, J. (2024). The Impact of Social Learning Theory on Workplace Training Programs. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 23-39.
- Davis, R. (2020). Application of Classical Management Theory in Non-Profit Organizations. *Non-Profit Management & Leadership*, 31(1), 75-90.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman Publishing. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/daRTt>
- Green, T. (2023). Modern Management Theory and Sustainability. *Sustainable Management Review*, 17(1), 89-106.