



รูปแบบการพัฒนามากลยุทธ์การทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Development Model of Work Strategy of The Academic Supporting Personnel in The 4.0 Era of King Mongkut's University of Technology North Bangkok

ธัญชา คงสง¹ และพิพรรณ พิเชฐศิริประภา²

Tanatcha Kongsong¹ and Pipat Pichetsiraprapa²

- 1 นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Academic Dean's office Faculty of Industrial Technology and Management King Mongkut's University of Technology North Bangkok
- 2 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา
Lecturer of Human resource management Faculty of Management Science Rajabhat Rajanagarindra University Chachoengsao

Corresponding Author: E-mail: Tanatcha.k@fitm.kmutnb.ac.th

Received: 3 พ.ย. 63 Revised: 26 ธ.ค. 63 Accepted: 25 ก.พ. 64

DOI: 10.14416/j.ted.2023.02.003

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะขององค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และ 2) พัฒนารูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยายด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านและรูปแบบกลยุทธ์เป็นรูปแบบที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในปัจจุบันนี้

คำสำคัญ: การพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ องค์ประกอบ กลยุทธ์การทำงานยุค 4.0

Abstract

The objectives of this research were to 1) study personal dimension characteristics, workplace collaboration, working environment, and working strategy 4.0 supporting academic staff of King Mongkut's University of Technology North Bangkok 2) develop the working strategy model for the 4.0 academic supporting staff

of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Population and sampling were enquired from the supporting academic staff of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The total number of respondents completing the questionnaire was 400. The collected data were analyzed by using descriptive statistics. The result showed that the characteristics of personnel dimension factors, workplace collaboration, working environment, and the 4.0 academic supporting staff of the King Mongkut's University of Technology North Bangkok were found at the high opinion level. Also, this working strategy model could highly support the current academic supporting staff performances.

Keywords: Development, Supporting Staff, Factor, Work Strategy 4.0

1. บทนำ

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จะได้รับความสำเร็จต้องใช้กลยุทธ์การทำงานและความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อปฏิบัติงานตอบสนองยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของชาติอย่างต่อเนื่องและให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุตามพันธกิจทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม [1] โดยบุคลากรทุกสายงานต่างมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นคนชั้นสองและมักจะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและทำให้เกิดความแตกต่างทางสถานภาพทางสังคมตลอดมา [2] แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การทำงานที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศด้านวิชาการซึ่งการใช้กลยุทธ์การทำงานที่เหมาะสมจากโอกาสของสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมจะสร้างความท้าทายในการดำเนินงานตามกลยุทธ์การทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ระดับกลยุทธ์การทำงานใหม่ ๆ จะเพิ่มผลการดำเนินงานตามการวางแผนกลยุทธ์ที่มีการขับเคลื่อนตลอดเวลาจากการตอบสนองกลยุทธ์การทำงานและสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ [3] [4] จากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ โดยทั่วไปกลยุทธ์การทำงานและสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและต้องกำหนดกลยุทธ์การทำงานให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม [5] และรูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 จะมีลักษณะอย่างไรเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะของมิติด้านบุคคล ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำนวน 1,570 คน [6]

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ จำนวน 350 ตัวอย่าง และวิทยาเขตระยอง จำนวน 50 ตัวอย่าง ซึ่งจากขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane [7] พบว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย [8] ผู้วิจัย



บทควาณวิจัย

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง

3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ซึ่งใช้มาตรวัดแบบสอบถามตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) [9] [10] ใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนของ Best [11] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.00 - 1.49	ระดับน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	ระดับน้อย
2.50 - 3.49	ระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	ระดับมาก
4.50 - 5.00	ระดับมากที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของ

แบบสอบถามโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน [7] และตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป [12] ซึ่งจากการทดลองเครื่องมือพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่า .950

3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายค่าโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลตอนที่ 1 จะเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	85	23.50
	หญิง	276	76.50
อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี	124	34.30
	35-40 ปี	111	30.70
	41-45 ปี	49	13.60
	45-50 ปี	53	14.70
	มากกว่า 50 ปี	24	6.60
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	5.80
	ปริญญาตรี	218	60.40
	ปริญญาโท	115	31.90
	สูงกว่าปริญญาโท	7	1.90

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	85	23.50
	หญิง	276	76.50
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	103	28.50
	25,000-30,000 บาท	103	28.50
	30,001-35,000 บาท	73	20.20
	35,001-40,000 บาท	34	9.40
	มากกว่า 40,000 บาท	48	13.30
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	110	30.50
	5-10 ปี	122	33.80
	11-15 ปี	66	18.30
	16-20 ปี	33	9.10
	มากกว่า 20 ปี	30	8.30
ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติการ	291	80.60
	ระดับชำนาญการ	63	17.50
	ระดับชำนาญการพิเศษ	5	1.40
	ระดับเชี่ยวชาญ	2	0.60

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาอายุ 35-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และต่ำสุดอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และต่ำสุดคือ จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท และ 25,000-30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และต่ำสุดมีรายได้ต่อเดือน 35,001-40,000 บาท จำนวน 34 คน

คิดเป็นร้อยละ 9.40 มีประสบการณ์การทำงานสูงสุด 5-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และต่ำสุดมากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 รองลงมา ระดับชำนาญการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และต่ำสุดคือระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับองค์ประกอบ
การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน	4.23	.540	มาก
การใช้สื่อสังคมออนไลน์	4.14	.528	มาก
นวัตกรรมกระบวนการ	4.32	.478	มาก
กลยุทธ์การทำงานยุค 4.0	4.23	.370	มาก
การรับรู้การทำงาน	4.34	.414	มาก
ความสามารถในการปรับตัว	4.32	.359	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	4.24	.388	มาก
มิติบุคคล	4.30	.314	มาก
โครงสร้างองค์กร	4.29	.395	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.30	.431	มาก
บรรยากาศในการทำงาน	4.28	.420	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.29	.354	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.22	.379	มาก
การเรียนรู้ในการทำงาน	4.20	.401	มาก
การเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน	4.31	.412	มาก
ความร่วมมือในการทำงาน	4.24	.298	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ตามรายละเอียดดังนี้

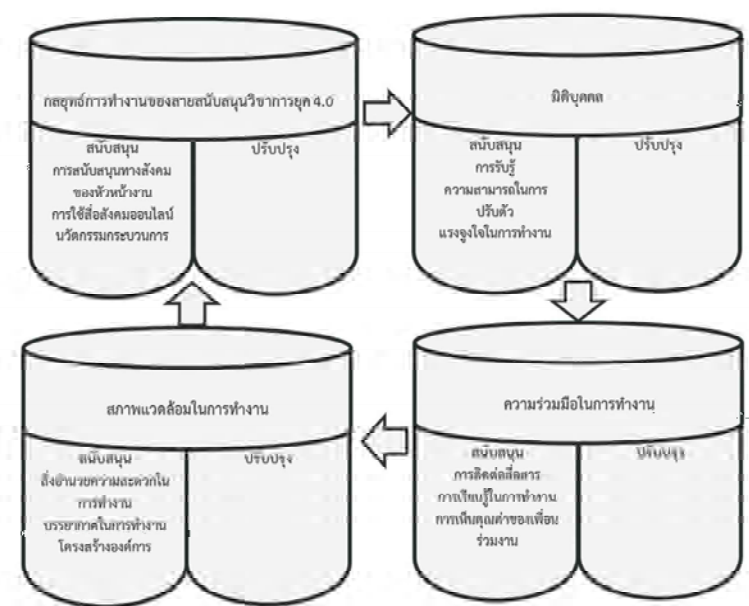
1) องค์ประกอบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและด้านนวัตกรรมกระบวนการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบมิติบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรับรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการปรับตัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านบรรยากาศในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4) องค์ประกอบความร่วมมือในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้การทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4.3 การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถเขียนได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินงานมาเป็นระยะเวลานาน

และสามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม โดยการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทุกสายงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่มหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นกลไกที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้กลยุทธ์การทำงานยุค 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างนวัตกรรมกระบวนการและมืองค์ประกอบของมิติบุคคลที่สร้างการรับรู้ในการทำงานจากแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และเกิดความสามารถในการปรับตัวตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและมีหน้าที่จากโครงสร้างองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานด้วยการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกันจากการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบและมองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 เป็นกลยุทธ์ที่สร้างลักษณะเด่นแก่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยสามารถเขียนรูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากภาพที่ 1 พบว่า ตัวแบบกลยุทธ์การทำงานของสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนการทำงานยุค 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทุกองค์ประกอบสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 อย่างปัจจุบันนี้

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท



และ 25,000-30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีประสบการณ์การทำงานสูงสุด 5-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 และรูปแบบกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรูปแบบกลยุทธ์ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในปัจจุบันนี้ และเป็นกลยุทธ์ที่สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัยจากความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคีและการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และมีการแบ่งปันสารสนเทศด้านการงาน มีการพัฒนาระบบและกลไกการทำงาน สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมต่อการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับสังคม และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยยังส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฝึกหาความรู้ด้านการงานและมหาวิทยาลัยมีโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructures) ที่เหมาะสมและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะสามารถสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานแก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Igbino [13] พบว่า กลยุทธ์การทำงาน มีความสำคัญทำให้เกิดผลการดำเนินงานเชิงบวกต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย

ข้อเสนอแนะ

- 1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหลักสูตรการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป
- 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการตอบแทนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีงบประมาณ 2563 (ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของสายสนับสนุนวิชาการ)

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองแผนงาน. (2560). รายงานประจำปี 2560. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- [2] นครศ ณ พัทลุง. (2011). ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร. SDU Res. J. 7(2), 30-38.
- [3] Sander J.E., Caza, A. Jordan, J., P. (2019). Psychological perceptions matter Developing the reactions to the physical work environment scale. Building and Environment 148, 338-347.
- [4] Kunisch, S., Keil, T., Michael Boppel, M. & Lechner, C. (2019). Strategic initiative portfolios: How to manage strategic challenges better than one at a time. Business Horizons, 529-537.
- [5] Laamanen, T., Maula, M., Kajanto, M. & Kunnas, P. (2018). The role of cognitive load in effective strategic issue Management. Long Range Planning, 51, 625-639.
- [6] ระบบสารสนเทศบุคลากรมหาวิทยาลัย (UPIS). (2562). [ออนไลน์]. จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2562]. จาก www.kmunb.ac.th.
- [7] สุวิมล ติรภานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- [8] สุวิมล ติรภานันท์. (2548). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- [9] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พฤษภาคม, พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- [10] สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [11] Best, J.W. and Kahn, J.V. Research in Education. 16 thed. Newdelli : Prentice-hall. Inc.1989.
- [12] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, J., & Anderson, R.E., & Tathan, R.L. (2006). Multivariate data analysis (6^{ed}). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- [13] Igbinoba, E., Falola, H., Osibanjo, A. & Oludayo, O. (2018). Survey datasets on the influence of conflict management strategies on academic staff productivity in selected public universities in Nigeria. Data in Brief, 322-325.