

การศึกษาความสัมพันธ์ของมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงาน
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การทำงานของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Study of the Correlation of Personnel Dimension Work Collaboration

and Work Environment Effect to Working Strategies 4.0 Era of

Academic Supporting Personnel

of King Mongkut's University of Technology North Bangkok

¹ธัชชา คงสง และ ²พิพรรณ พิเชฐศิริประภา

¹Tanatcha Kongsong and ²Pipat Pichetsiraprapa

¹คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹ Faculty of Industrial Technology and Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

²Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University

Email: ¹tanatcha.k@fitm.kmutnb.ac.th, ²pipat.pic@rru.ac.th

Received June 21, 2021; Revised July 27, 2021; Accepted September 30, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีประชากรเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 1, 570 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ของมิติบุคคล: กลยุทธ์การทำงาน: บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research aimed to study the correlation between personnel dimension, work collaboration, work environment, and the strategy 4.0 era of personal support of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The population was the personal support of King Mongkut's University of Technology North Bangkok 1,570 people and 400 samples to test reliability and Cronbach's alpha coefficient and Pearson Correlation values analyzed by using SPSS for Windows. The results revealed that personnel dimension, work collaboration, and work environment were positively correlated with the work strategy 4.0 era of personal support of King Mongkut's University of Technology North Bangkok at the statistically significant at 0.01 level.

Keywords: correlation of personnel; strategy; Academics Supporting Personnel

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมีการดำเนินการจัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของประเทศไทยที่กำหนดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์และปรับรูปแบบด้านการดำเนินงาน เพื่กระบบการเรียนรู้เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเพื่อทำงานประสานสอดคล้องตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจึงทำให้มหาวิทยาลัยติดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก และได้รับผลการประเมินคุณภาพผลงานวิจัยเชิงวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสถาบันอุดมศึกษาไทย ปี พ.ศ. 2560 (King Mongkut's University of North Bangkok, 2018) และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนการทำงานและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (High-Performance wok) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างปัจจุบันนี้ และยังสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย (Chuayooyen et al., 2016) โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจะเป็นอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บทความวิจัยนี้นำเสนอความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อกลยุทธ์การทำงานของสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ระดับต่างๆ ต่อกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในขณะนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อกลยุทธ์การทำงานของสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

กลยุทธ์การทำงานยุค 4.0

การดำเนินงานที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์การทำงานในทุกระดับชั้นของการทำงาน และทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการดำเนินงาน และกลยุทธ์การทำงานประกอบด้วย การตัดสินใจและการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของมหาวิทยาลัย โดยกลยุทธ์การทำงานต้องใช้กระบวนการจัดการพื้นฐานเพื่อดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจากการจัดการมหาวิทยาลัย การนำ และการควบคุม เพื่อวิเคราะห์มหาวิทยาลัยและสามารถกำหนดตำแหน่งที่ครอบครองและกำหนดกลยุทธ์การทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (Sanguanwongwan, 2007) นอกจากนี้ กลยุทธ์การทำงานยังพัฒนาผลการดำเนินงานจากการเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้เรียนและพันธมิตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยจากการใช้กลยุทธ์การทำงานรูปแบบใหม่ด้วยการใช้ดิจิทัล ซึ่งเป็นกลยุทธ์เริ่มต้นการเปลี่ยนกลยุทธ์และการต่ออายุกลยุทธ์ เพื่อรักษามาตรฐานในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (Mintzberg & Waters, 1985; Kunish, Keil & Bopple, 2019)

มิติบุคคล

บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งองค์ประกอบที่มาหลอมรวมกันเป็นมิติบุคคลมีหลายองค์ประกอบทั้งที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่เพิ่มคุณลักษณะและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยศักยภาพการทำงานของบุคคลมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) กิจกรรม และ 3) การเข้าสังคม ที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัวจากองค์ประกอบพื้นฐานของบุคคลที่มีบทบาทของการกำหนดวิธีคิด ความรู้สึก และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นเชิงประจักษ์และทำให้บุคคลนั้นได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน (Meechaisue, 2005) ซึ่งมีมิติบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงานของแต่ละ

บุคคลที่มีการรับรู้เกี่ยวกับงานและมหาวิทยาลัยที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่รวมถึงข้อมูลจากสังคมภายนอกที่จะเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานและเกิดความสามารถในการปรับตัวในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่สังคมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดจากมิติบุคคลที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแต่ละบุคคล และความแตกต่างของบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามมิติบุคคลที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานเป็นเลิศและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงาน (Noll, Filatova & Need, 2020)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นจัดการศึกษาซึ่งที่ตั้งและองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเปรียบเสมือนสิ่งเร้า (stimulus) ที่เป็นแรงกระตุ้น (impulse) ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค และสภาพแวดล้อมยังส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการพัฒนาการทำงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้นและเพิ่มโอกาสที่จะสร้างความความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งเป็น 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมย่อย (Salau et al., 2018) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสร้างสมดุลในการทำงานให้เกิดขึ้นจากการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติในการทำงานและหลักของความเป็นเหตุเป็นผลในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเกิดการสนับสนุนคุณภาพชีวิตและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (Sander, Caza & Jordan, 2019)

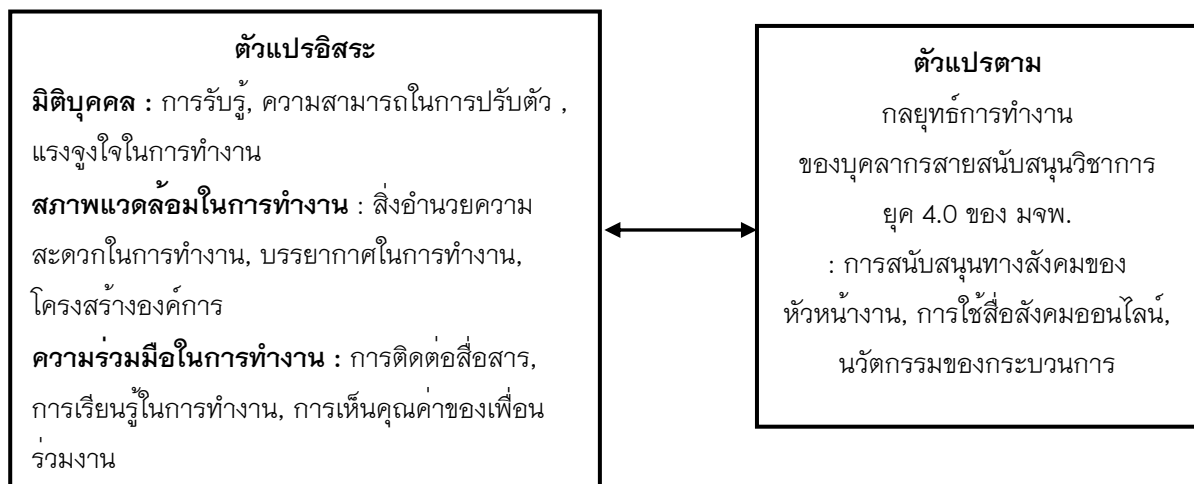
ความร่วมมือในการทำงาน

ในการทำงานจำเป็นพึ่งพาอาศัย จากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดจากความร่วมมือหลาย ๆ ฝ่าย ที่รวมถึงความคาดหวัง หรือการตระหนักถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อแบ่งปันเป้าหมายร่วมกันหรือแบ่งปันคุณค่าด้านการปฏิบัติงานต่อกัน ที่สอดคล้องต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยและทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อช่วยกันค้นหาวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีในการปฏิบัติงานต่อกัน ซึ่งความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการแบ่งปันวิธีการทำงาน สร้างโอกาสในการพัฒนาด้านนวัตกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มความสามารถหลักในการปฏิบัติงานและค้นพบโอกาสที่จะสร้างจุดแข็งในการดำเนินงาน รวมถึงการหาตำแหน่งครอบครองตลาดแก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (Boraha, Malikb & Massini, 2019; Maican, Cazan & Lixandriou, 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า ในการทำงานจำเป็นต้องใช้การบริหารกลยุทธ์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้ตามพันธกิจ โดยองค์ประกอบที่ศึกษาในครั้งนี้จะสร้างความสัมพันธ์จากมิติบุคคลที่แสดงถึงศักยภาพในการทำงาน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานแก่มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การปฏิบัติงานขององค์การจะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและสามารถรักษาตำแหน่งที่องค์การครอบครองอยู่ปัจจุบันให้ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง และการรักษาตำแหน่งที่ครอบครองอย่างต่อเนื่องจะต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในยุค 4.0 อย่างปัจจุบันนี้ ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานกันทุกองค์การเพื่อช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและสามารถเข้าถึงทุกภาคส่วนได้อย่างง่ายดาย (Cai et al., 2018; Sanguanwongwan, 2007) นอกจากนี้องค์ประกอบของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ โดยมีความร่วมมือในการทำงานที่ประสานสอดคล้องต่อกันอย่างต่อเนื่อง (Meechaisue, 2005) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานให้ยั่งยืน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 1, 570 คน (King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 2019)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ และวิทยาเขตระยอง ซึ่งจากขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ พบว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ผลการวิจัยจะมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น โดยการเพิ่มจำนวนตัวอย่างจะสามารถลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย (Tirakanan, 2006) การสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale) (Kitpreedabrisut, 2006) และหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (Tirakanan, 2006) และตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006) ซึ่งจากการทดลองเครื่องมือมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ดังนี้

ตาราง 1 (Table 1) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
กลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ยุค 4.0 ของ มจพ. (STR)	
การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า	0.895
การใช้สื่อสังคมออนไลน์	0.928
นวัตกรรมกระบวนการ	0.792
มิติบุคคล (PERS)	
การรับรู้	0.877
ความสามารถในการปรับตัว	0.817
แรงจูงใจในการทำงาน	0.817
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI)	
โครงสร้างองค์การ	0.932
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	0.921
บรรยากาศการทำงาน	0.947
ความร่วมมือในการทำงาน (COLLA)	
การติดต่อสื่อสาร	0.924
การเรียนรู้การทำงาน	0.920
การเห็นคุณค่าเพื่อนร่วมงาน	0.926

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าคะแนนการวัดระดับความสัมพันธ์ (r) (Hinkle et al., 1998) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมิติบุคคล (PERS) ความร่วมมือในการทำงาน (COLLA) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI) ที่มีต่อกิจกรรมการทำงานของสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR) โดยมีสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐาน 1: องค์ประกอบมิติบุคคล (PERS) มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR)

การกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ : $\alpha = .01$

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมิติบุคคล (PERS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR) โดยมีค่า $r = .510$ ค่า $\text{sig} = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามิติบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (Hinkle et al., 1998) ดังแสดงในตารางที่ 2

สมมติฐาน 2 : องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI) มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR)

การกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ : $\alpha = .01$

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR) โดยมีค่า $r = .524$ ค่า $\text{sig} = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (Hinkle et al., 1998) ดังแสดงในตารางที่ 2

สมมติฐาน 3 : องค์ประกอบความร่วมมือในการทำงาน (COLLA) มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR)

การกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ : $\alpha = .01$

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความร่วมมือในการทำงาน (COLLA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (STR) โดยมีค่า $r = .362$ ค่า $\text{sig} = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความร่วมมือในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ (Hinkle et, al., 1998) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 (Table2) แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมิติบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

องค์ประกอบ	STR			
	Pearson Correlation	Sig 2 tailed	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
PERS	0.510**	0.00	ทิศทางบวก	ปานกลาง
ENVI	0.524**	0.00	ทิศทางบวก	ปานกลาง
COLLA	0.362**	0.00	ทิศทางบวก	ต่ำ

** $p < 0.01$, $N=361$

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อองค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงว่าการเพิ่มขึ้นขององค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้กลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบมิติบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่ปฏิบัติ

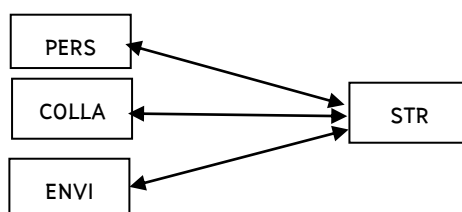
งานต่างมีศักยภาพเฉพาะตัวและมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีบุคคลที่ดีจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของกลยุทธ์การทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่มารวมกันเป็นมิติบุคคลจะส่งผลต่อการประพุดติและการปฏิบัติของบุคคล และถ้ามิติบุคคลดีเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดกลยุทธ์การทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Bahji, Lefdaoui & Alami (2012) พบว่า มิติเฉพาะบุคคลมีความสำคัญในการอธิบายการศึกษาของนักศึกษาและเป็นความอิสระการปกครองตนเอง และการเรียกร้องในรูปแบบของการเรียนรู้ S2P โดยกระบวนการเรียนรู้ 2 มิติของกลยุทธ์ในการศึกษา และการศึกษาของ Shafieea et al. (2020) พบว่า กรอบแนวคิดที่เหมาะสมสามารถทำนายมิติบุคคลและเป็นตัวชี้วัดของการดำเนินงาน

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมกับกลยุทธ์จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียังทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว สะดวก รวดเร็วและเป็นการเพิ่มกลยุทธ์การทำงานได้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Decker et al. (2012) พบว่าสภาพแวดล้อมของนักศึกษาพยาบาลทำให้เกิดความสัมพันธ์และการพัฒนาประสบการณ์ในคลินิกของนักศึกษาจากการแนะนำให้ใช้กลยุทธ์การทำงานและการศึกษาของ Wang et al. (2019) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การทำงานโดยสามารถเพิ่มกลยุทธ์นวัตกรรมอื่นทำให้การค้าทางอินเทอร์เน็ตมีนวัตกรรมของกิจกรรมเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบความร่วมมือในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้งนี้เพราะความร่วมมือในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความร่วมมือในการทำงานเพิ่มขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงจากการใช้กลยุทธ์การทำงานที่เหมาะสม โดยการเพิ่มขึ้นของความร่วมมือในการทำงานส่งผลให้กลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Droogenbroeck, Sprut & Vanroelen (2014) พบว่า การสอนและการไม่สอนมีความสัมพันธ์กับภาระงานโดยทั้งสองวิธีทำให้เกิดอารมณ์เบื่อหน่ายและมีความสัมพันธ์กับการไม่สอนที่เกิดจากการมีภาระงานสูง และการศึกษาของ Teresa & Bolívar-Ramos (2017) พบว่า ความร่วมมือในการทำงานมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การทำงานอื่นทำให้เกิดการเข้าร่วมเครือข่ายขององค์การต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง โดยความร่วมมือในการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การจะสามารถเพิ่มจำนวนของเครือข่ายในการทำงานขององค์การและทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและทำให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ มิติบุคคล (PERS) ความร่วมมือในการทำงาน (COLLA) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรตาม คือ กลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แสดงว่า ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่มจะทำให้ตัวแปรตามเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ดังภาพ 2



ภาพที่ 2 สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเพิ่มทักษะความรู้การทำงานในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมมากขึ้น และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานและสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการใช้กลยุทธ์การทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อสถานการณ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนี้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา คือ มิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่สำคัญ คือ องค์ประกอบมิติบุคคล ความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์เชิงบวกกับกลยุทธ์การทำงานยุค 4.0 นั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

References

- Bahji, S. E., Lefdaoui, Y., & Alami, J. E. (2012). The learning model S2P: A formal and a personal dimension. *International Conference on Next Generation Networks & Services*, 7–12. doi/10.1109/NGNS.2012.6656067.
- Boraha, D., Malikb, K., & Massini, S. (2019). Are engineering graduates ready for R&D jobs in emerging countries? Teaching–focused Industry–academia collaboration strategies. *Research Policy*, 48(9), 1–15. doi.org/10.1016/j.respol.2019.103837.
- Chuayounan, S. et al. (2016). The study of work behavior's characteristics and meaning based on the concept of Thailand education criteria for performance of Government universities' support staffs in Thailand. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 9(1), 768–779.
- Decker, J. L., & Shellenbarger, T. (2012). Strategies for nursing faculty to promote a healthy work environment for nursing students. *Teaching and Learning in Nursing*, 7(2), 56–61.
- Droogenbroeck, V. F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99–109.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, J., Anderson, R.E., & Tathan, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (2019). *University personnel information system*. Retrieved May 29, 2019, from www.kmunb.ac.th.
- Kitpreedabrisut, B. (2006). *Techniques for creating data collection tools for research* (7th ed.). Sri Anan Printing.

- Kunish, S., Keil, T., & Bopple, M. (2019). Strategic initiative portfolios: How to manage strategic challenges better than one at a time. *Business Horizons*, 62, 529–537.
- Maican, I. C., Cazan, A.–M., & Lixandriou, C. R. (2019). A study on academic staff personality and technology acceptance: The Case of Communication and Collaboration Applications. *Computers & Education* 128, 113–131.
- Meechaisue, P. (2005). *Factors affecting employee job performance: A case study of Thai Telecommunications Industry*[Doctoral Dissertation, Ramkhamhaeng University].
- Mintzberg, H., & Waters, A. J. (1985). Of strategies, Deliberate and Emergent. *Strategic Management Journal*, 6(3), 257–272.
- Noll, B., Filatova, T., & Need, A. (2020). How does private adaptation motivation to climate change vary across cultures? Evidence from a Meta-analysis. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 46, 1–12. doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101615.
- Salau, O. et al. (2018). Survey data on work environment and productivity of academic staff of selected public university in Nigeria. *Data in Brief*, 19, 1912–1917.
- Sander, E. J. (2019). Psychological perceptions matter: Developing the reactions to the physical work environment scale. *Building and Environment*, 148, 338–347.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2018.11.020>
- Sanguanwongwan, W. (2007). *Management and organizational behavior*. SE-EDUCATION
- Shafieea, M., Gheidi, S., Khorrami S. M., & Hooshang, A. (2020). Proposing a new framework for personal brand positioning. *European Research on Management and Business Economics* 26, 45–54.
- Shigekatsu, N. (1997). *Zero accident elimination* (2nd ed.). Thai-Japan Technology Promotion Association.
- Teresa, M. & Bolívar-Ramos. (2017). The relation between R&D spending and patents: The moderating effect of collaboration networks. *Journal of Engineering and Technology Management*, 46, 26–38.
- Tirakanan, S. (2006). *The use of statistics in social science research: A practical guide*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Wang, W., Cao, Q., Qin, L., Zhang, Y., Feng, T., & Feng, L. (2019). Uncertain environment, dynamic innovation capabilities and innovation strategies: A case study on Qihoo 360. *Computers in Human Behavior*, 95, 284–294.