

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการทำงานที่หลากหลายของ บุคลากรสายสนับสนุน Confirmatory Factors Analysis of Multitasking Skill of Support Staffs

พรพรรณ ยอดเมือง^{1*} วิชาดา พิมสอน² ธันัญญา เสริมชูธรรม³

วรัญญา อุบลคำ⁴ และณัฐกานต์ ประจันบาน⁵

Pornpan Yodmueang^{1*} Wichada Pimsorn² Thananya Sroemchutham³

Waranya Ubonkham⁴ and Nattakan Prachanban⁵

Received: (September 3, 2023) Revised: (4 February, 2024) Accepted: (20 February, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร และเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.851 และทำการวิเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม M-plus

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ทักษะการบริหารจัดการ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ $\chi^2 = 75.447$, $df = 59$, $p\text{-value} = 0.0732$, $RMSEA = 0.028$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.991$, $SRMR = 0.040$ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.340 ถึง 0.999 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว แสดงว่าโมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และองค์ประกอบแต่ละตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 11.6 ถึง 99.8

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, โมเดลองค์ประกอบ, ทักษะที่หลากหลาย, บุคลากรสายสนับสนุน

➤ บทความวิจัย (Research Articles)

^{1,2,3,4,5} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok Province

*Corresponding Author E-mail: ppym.241140@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to develop factors and verify the structural validity of the multitasking skill measurement model of supporting staff at Naresuan University. The samples were 350 informants. The research instrument used was a 5-rating scale questionnaire consisting of 25 items with the reliability coefficient of 0.851. A confirmatory factor analysis was performed by the M-plus program.

The research findings were as follows: It was found that the development model for multitasking skill components of supporting staff at Naresuan University consisted of 5 components: communicative language skills, analytical skills, management skills, teamwork skills, and technology skills. The result of a confirmatory factors revealed that the model fit with the empirical data $\chi^2 = 75.447$, $df = 59$, $p\text{-value} = 0.0732$, $RMSEA = 0.028$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.991$, $SRMR = 0.040$. The component weights ranged from 0.340 to 0.999 and were all statistically significant at the .05 level. This model is structurally straightforward and individual components together which describes the variability varying from 11.6 to 99.8.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Component Model, Multitasking Skill, Support Staffs

บทนำ

ณ ปัจจุบันของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วประกอบกับการพัฒนาประเทศไทย 4.0 หลายองค์การต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการจัดการองค์การในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างไปจากเดิมเนื่องจากบริบทขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสิ่งที่องค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความผันแปรและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การต้องตระหนักและเตรียมมาตรการในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการความเสี่ยงทั้งทางเทคโนโลยี การเงิน ภาวะเปียบ ที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้อยู่รอด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการองค์การ ทักษะที่หลากหลาย (Multitasking Skill) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งทักษะที่หลากหลายของบุคลากรนั้นไม่เพียงแต่ทำงานในหลาย ๆ ด้านได้ในเวลาเดียว บุคลากรนั้นต้องสามารถแบ่งเวลา จัดการลำดับความสำคัญของงานนั้นได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำงานออกมาได้เป็นอย่างดี หากองค์การได้มีการให้ความสำคัญกับการออกแบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการได้กำหนดไว้ (Jobmyway, 2566)

ทักษะการทำงานที่หลากหลายเป็นความสามารถของของบุคคลที่สามารถดำเนินการและประสบความสำเร็จในหลาย ๆ บทบาทหรือสาขางานต่าง ๆ บุคคลที่มีทักษะที่หลากหลายนั้นจะมีความสามารถในการปรับตัวและประยุกต์ใช้ทักษะของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ไม่จำเป็นจะต้องจัดการลำดับความสำคัญของงาน

ความสามารถในการจัดตารางงานให้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละงานควรใช้เวลาทำเท่าไร เป็นต้น ตัวอย่างเช่น ในบางงานบุคลากรไม่จำเป็นต้องทำงานหลายตำแหน่งด้วยตนเองตลอดเวลา บุคลากรจะต้องสามารถกระจายงานให้คนอื่นในทีมได้ หรือหากงานนี้เป็นหน้าที่ของคนตำแหน่งอื่นหรือคนอื่นมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ดีกว่า ก็สามารถขอความช่วยเหลือหรือแบ่งงานได้เช่นกัน หากบุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลายเหล่านี้ ทุกๆ หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้หลากหลายมาร่วมงานด้วย (JobsDB, 2565) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ทักษะที่หลากหลายประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ความสามารถด้านการนำตนเอง 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

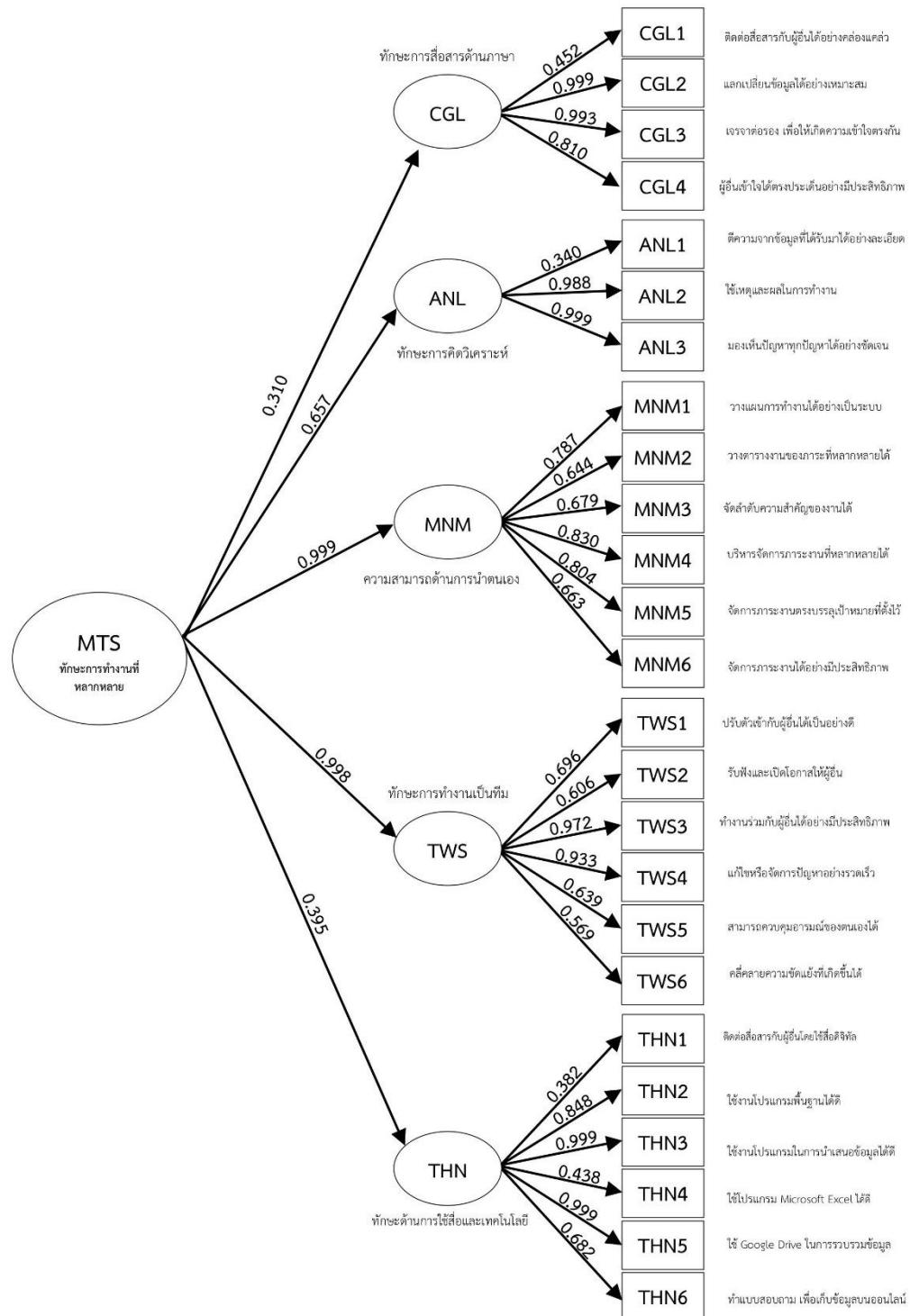
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการรับมือกับอุปสรรคและการปรับตัวในสภาวะทำงานที่มีความหลากหลาย และการพัฒนาทักษะการทำงานในบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จากการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความคล่องตัว เสริมสร้างทักษะที่เหมาะสมสำหรับงานที่ต้องการในอนาคต และให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ในการทำงานขององค์กร บุคลากรสายสนับสนุนที่มีทักษะที่หลากหลาย สามารถช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับทั้งปัญหาและโอกาสที่มีความหลากหลายได้ดีขึ้น ทั้งยังสามารถรับมือกับอุปสรรคและสร้างนวัตกรรมที่สามารถยกระดับการทำงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเสนอองค์ประกอบทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เพื่อสร้างความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในองค์กรในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน
ระยะนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ของทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีขั้นตอนและขอบข่ายการสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษาหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานในปัจจุบันของสิ่งที่แต่ละองค์กรนั้นต้องการ โดยจากการสอบถามและอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งทำให้ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ทักษะการบริหารจัดการ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (ได้แนวคิดมาจากงานวิจัยของชุดิมา ไชยเสน (2563) ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีการศึกษา 2562)

2. ดำเนินการนิยามองค์ประกอบทักษะที่หลากหลาย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ และดำเนินการนิยามตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

3. นำร่างตัวบ่งชี้ทุกข้อและนิยามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมเรียบร้อยแล้ว ไปร่างเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับนิยามของตัวบ่งชี้ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่า IOC ตามเกณฑ์มากกว่า 0.50 จำนวน 25 ข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน และนำผลการตอบมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.851

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในระยะนี้แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) อาจารย์ที่ปรึกษา 2) กลุ่มที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล และ 2) กลุ่มที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย โดยแบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นแรกหาข้อมูลในการนำเสนอตัวแปรและนิยามศัพท์ เพื่อนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา ชั้นที่สองเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ โดยการทำแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และชั้นที่สามเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุน โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ใช้เกณฑ์มากกว่า 0.50 และการหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าอำนาจจำแนกมีค่าบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ระยะนี้เป็นการหาคุณภาพในด้านความตรงเชิงโครงสร้างของ ตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 350 คน และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร จากทุกคณะในสถาบันที่เป็นตัวอย่างวิจัยรวม 350 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ บนเว็บไซต์ของ Daniel Soper (2023) รายละเอียดอิงจากโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ .10 ค่า Probability Level เท่ากับ .05 ค่า Desired Power เท่ากับ .80 จำนวนตัวแปรแฝง 1 ตัวและจำนวนตัวแปรสังเกตของโมเดลทักษะการคิดวิเคราะห์เท่ากับ 3 ตัว ซึ่งเป็นโมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้น้อยที่สุดได้จำนวนเตรียมวิจัยขั้นต่ำเท่ากับ 300 คน เก็บข้อมูลเพิ่มเติมเนื่องจากการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ อาจมีข้อมูลผู้สูญหายจำนวนมาก และเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของผลการวิจัย (Robustness) (ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 350 คน)

ตัวแปรวิจัย

ตัวแปรที่สังเกตได้วิจัยในครั้งนี้ คือ ทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ทักษะการบริหารจัดการ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยวางแผนเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร ทางออนไลน์ผ่านทาง Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม M-plus

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบและตัวบ่งชี้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และ ความโด่งของตัวบ่งชี้ของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวบ่งชี้	Min	Max	M	SD	Sk	Ku
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 CLG1	2	5	3.83	0.810	0.089	-1.031
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 CLG2	2	5	3.69	0.792	0.372	-0.908
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 CLG3	2	5	3.72	0.816	0.048	-0.725
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 CLG4	2	5	3.78	0.741	-0.054	-0.447
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ANL1	2	5	4.04	0.643	-0.234	0.094
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ANL2	3	5	4.30	0.689	-0.471	-0.837
ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ANL3	2	5	3.98	0.794	-0.028	-1.241
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 MNM1	2	5	4.15	0.848	-0.776	-0.051
ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 MNM2	2	5	4.12	0.853	-0.824	0.146
ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 MNM3	2	5	4.19	0.715	-0.393	-0.638
ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 MNM4	2	5	4.01	0.846	-0.621	-0.14
ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 MNM5	2	5	4.05	0.836	-0.724	0.103
ตัวบ่งชี้ที่ 3.6 MNM6	2	5	4.09	0.713	-0.221	-0.706
ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 TWS1	1	5	4.21	0.782	-0.668	0.163
ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 TWS2	3	5	4.45	0.703	-0.876	-0.509
ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 TWS3	3	5	4.41	0.603	-0.495	-0.638
ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 TWS4	2	5	4.14	0.877	-0.790	-0.129
ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 TWS5	2	5	4.19	0.831	-0.389	-1.361
ตัวบ่งชี้ที่ 4.6 TWS6	2	5	3.90	0.771	0.098	-1.14
ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 THN1	3	5	4.66	0.546	-1.375	0.942

ตัวบ่งชี้	Min	Max	M	SD	Sk	Ku
ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 THN2	3	5	4.56	0.562	-0.822	-0.348
ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 THN3	3	5	4.50	0.590	-0.715	-0.455
ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 THN4	1	5	4.02	1.035	-0.923	0.27
ตัวบ่งชี้ที่ 5.5 THN5	3	5	4.42	0.736	-0.847	-0.676
ตัวบ่งชี้ที่ 5.6 THN6	2	5	4.28	0.997	-1.271	0.421

จากตารางที่ 1 พบว่าทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.69 ถึง 4.66 มีค่าความเบ้และค่าความโด่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าข้อมูลของตัวบ่งชี้ของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน มีการแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 2 ผลการแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ค่าสถิติทดสอบที (t-value) และค่าความเที่ยง (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	Factor Loading	S.E.	t	R^2
องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG)	0.310	0.039	7.914**	0.096
1. ท่านสามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างคล่องแคล่ว (CLG 1)	0.452	0.039	11.699**	0.204
2. ท่านสามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างเหมาะสม (CLG 2)	0.999	0.000	18077.160**	0.998
3. ท่านสามารถใช้ภาษาในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้เป็นอย่างดี (CLG 3)	0.993	0.000	2010.234**	0.986
4. ท่านสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงประเด็นอย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีที่เหมาะสม (CLG 4)	0.810	0.067	12.056**	0.655
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL)	0.657	0.027	23.978**	0.432
5. ท่านสามารถตีความจากข้อมูลที่ได้รับมาได้อย่างละเอียดและถูกต้อง (ANL 1)	0.340	0.035	9.667**	0.116
6. ท่านสามารถใช้เหตุและผลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ANL 2)	0.988	0.029	34.463**	0.976
7. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาทุกปัญหาได้อย่างชัดเจน และสามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด (ANL 3)	0.999	0.000	19002.926**	0.998
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านการนำตนเอง (MNM)	0.999	0.000	7967.575**	0.998
8. ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ (MNM 1)	0.787	0.024	33.272**	0.620
9. ท่านสามารถวางแผนตารางงานของภาระที่หลากหลายได้อย่างชัดเจน (MNM 2)	0.644	0.029	22.133**	0.415

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	Factor Loading	S.E.	t	R ²
10. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม (MNM 3)	0.679	0.028	24.310**	0.462
11. ท่านสามารถบริหารจัดการภาระงานที่หลากหลายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ (MNM 4)	0.830	0.019	43.377**	0.688
12. ท่านสามารถจัดการภาระงานที่หลากหลายได้ตรงตามการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (MNM 5)	0.804	0.021	38.372**	0.646
13. ท่านสามารถจัดการภาระงานที่หลากหลายได้ทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ (MNM 6)	0.663	0.031	21.148**	0.440
องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS)	0.998	0.000	4231.889**	0.997
14. ท่านสามารถการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือผู้ที่ไม่รู้จักกันมาก่อนได้เป็นอย่างดี (TWS 1)	0.696	0.030	23.004**	0.484
15. ท่านสามารถรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (TWS 2)	0.606	0.045	13.608**	0.367
16. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (TWS 3)	0.972	0.027	35.409**	0.945
17. ท่านสามารถแก้ไขหรือจัดการปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (TWS 4)	0.933	0.012	79.125**	0.871
18. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง และแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม (TWS 5)	0.639	0.029	21.968**	0.408
19. หากความคิดของเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน ท่านสามารถช่วยคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักการประนีประนอมได้ (TWS 6)	0.569	0.103	5.505**	0.324
องค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN)	0.395	0.042	9.422**	0.156
20. ท่านสามารถติดต่อสื่อสาร ในการประสานงานกับบุคลากรท่านอื่นๆ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น Line, Facebook, Messenger ได้ (THN 1)	0.382	0.058	6.573**	0.146
21. ท่านสามารถใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Word ในการพิมพ์เอกสารต่างๆ ได้ (THN 2)	0.848	0.014	61.218**	0.719
22. ท่านสามารถใช้งานโปรแกรมในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ เช่น PowerPoint, Canva ได้ (THN 3)	0.999	0.000	9357.796**	0.997
23. ท่านสามารถใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการประมวลผลข้อมูลได้ (THN 4)	0.438	0.035	12.395**	0.192
24. ท่านสามารถใช้ Google Drive ในการรวบรวมข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่นได้ (THN 5)	0.999	0.000	15966.885**	0.998

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	Factor Loading	S.E.	t	R ²
25. หากต้องการทำแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลบนออนไลน์ เช่น Google form ท่านสามารถสร้างแบบฟอร์มออนไลน์ได้ (THN 6)	0.682	0.026	26.668**	0.465

$\chi^2 = 75.447$, $df = 59$, $p\text{-value} = 0.0732$, $RMSEA = 0.028$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.991$, $SRMR = 0.040$

จากตารางที่ 2 พบว่าโมเดลการทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า $p\text{-value} = 0.0732$ มีค่ามากกว่า 0.05 ค่า $CFI = 0.998$, $TLI = 0.991$ มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.040$ มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่า โมเดลการทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) 3) ทักษะการบริหารจัดการ (MNM) 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) มีค่า Factor Loading ระหว่าง 0.340-0.999 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า เมื่อพิจารณาพบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการนำตนเอง (MNM) มีค่า Factor Loading เท่ากับ 0.999 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) มีค่าระหว่าง 0.452-0.999 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว (CLG1-CLG4) เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) และตัวบ่งชี้ทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) ได้ร้อยละ 20.4-99.8

ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) มีค่าระหว่าง 0.340-0.999 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว (ANL1- ANL3) เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) และตัวบ่งชี้ทุกตัวร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) ได้ร้อยละ 11.6-99.8

ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการนำตนเอง (MNM) มีค่าระหว่าง 0.644-0.830 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการนำตนเอง (MNM) มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว (MNM1-MNM6) เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการนำตนเอง (MNM) และตัวบ่งชี้ทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการนำตนเอง (MNM) ได้ ร้อยละ 41.5-68.8

ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) มีค่าระหว่าง 0.569-0.972 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว (TWS1-TWS6) เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) และพบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (TWS3) มีค่าเฉลี่ย 0.972 และหากความคิดของเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน ท่านสามารถช่วยคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักการประนีประนอมได้ (TWS 6) มีค่าเฉลี่ย 0.569 ตามลำดับ ซึ่งตัวบ่งชี้ทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) ได้ร้อยละ 32.4-94.5

ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) มีค่าระหว่าง .382-.999 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งหมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว (THN1-THN6) เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) และตัวบ่งชี้ทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) ได้ร้อยละ 14.6-99.8

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยการพัฒนางานองค์ประกอบทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร และเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร รวม 350 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 350 คน พบว่าโมเดลการทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า $p\text{-value} = 0.0732$ มีค่ามากกว่า 0.05 ค่า CFI = 0.998, TLI = 0.991 มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA = 0.028, SRMR = 0.040 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่า โมเดลการทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่าโมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารด้านภาษา (CLG) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ANL) 3) ทักษะการบริหารจัดการ (MNM) 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (TWS) และ 5) ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (THN) มีค่า Factor Loading ระหว่าง 0.340-0.999 และทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบประเด็นและข้อสังเกตที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปว่าองค์ประกอบของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการสังเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1.1 ทักษะการสื่อสารด้านภาษา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 1.3 ทักษะการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 1.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ และ 1.5 ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเห็นได้ชัดว่าปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานสายสนับสนุนควรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นจากความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การสื่อสารได้หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งทำให้เห็นบุคคลที่มีทักษะที่หลากหลายสามารถรับผิดชอบงานได้เป็นอย่างดี สิ่งที่จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าในองค์กรที่ทำอยู่ ส่งผลให้บุคคลนั้นรักในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาศ เตชะภัทวรกุล (2563) ได้ศึกษาถึงงานวิจัยเรื่องแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานที่หลากหลายของนักศึกษาครูในยุคดิจิทัล พบว่าแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานที่หลากหลายของนักศึกษาครูในยุคดิจิทัลที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้ทุกประเภท เพราะในปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ดังนั้นหากบุคคลใดมีทักษะนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างโมเดลการวัดทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า p -value ที่มีค่ามากกว่า .05 (p -value = 0.0732) ค่า CFI, TLI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMSEA, SRMR มีค่าเข้าใกล้ 0 โดยจากการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 350 คน เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติของทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.310-0.999 อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว และมีค่าร้อยละของความผันแปรระหว่างองค์ประกอบตั้งแต่ร้อยละ 9.6-99.8 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.340-0.999 อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว และมีค่าร้อยละของความผันแปรระหว่างองค์ประกอบตั้งแต่ร้อยละ 11.6-99.8 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากรสายสนับสนุน พบข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ได้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการพัฒนาทักษะที่หลากหลายไปใช้ หรือจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพทักษะการทำงานที่หลากหลายของบุคลากร โดยสามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

1.2 องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทักษะย่อยของทักษะการทำงานที่หลากหลายไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้

2. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น บุคลากรในสายข้าราชการ บุคลากรในสายงานเอกชน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจัญบานผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผศ.ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ 2) ผศ.ดร.นันทิมา นาคพงศ์ อัครวัช และ 3) ผศ.ดร.น้ำทิพย์ งามอจาวณิษฐ์ ที่ได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ทำให้งานวิจัยมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามข้อมูลกับผู้วิจัยในดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จุฑามาศ เตชะภัทวรกุล. (2563). แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานที่หลากหลายของนักศึกษาครูในยุคดิจิทัล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

<https://shorturl.at/frLOU>

ชุตินา ไชยแสน. (2563). การศึกษาทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีการศึกษา 2562 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/8677>

ภาษาอังกฤษ

Daniel Soper. (2023). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models.

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>

Jobmyway. (2566). ทำอย่างไรให้กลายเป็นคนที่มี Multi-skill.

<https://shorturl.at/kDHOu>

JobsDB. (2565). ทำงานแบบ Multitasking คืออะไร? เหมาะกับใคร เราควรทำงานแบบนี้ไหมนะ.

<https://rb.gy/egpry1>