



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

**ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร**

**Factors Influencing Upskilling, Reskilling, and New Skill
Development for Enhancing Work Performance of
Personnel at Mahanakorn University of Technology**

**วรรณวิสา มูฮัมหมัด
WANWISA MOOHAMMAD**

**รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร**

พ.ศ. 2568

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

วรรณวิสา มุอำหัต

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2568

INDEPENDENT STUDY

**Factors Influencing Upskilling, Reskilling, and New Skill
Development for Enhancing Work Performance of
Personnel at Mahanakorn University of Technology**

WANWISA MOOHAMMAD

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION GRADUATE SCHOOL
MAHANAKORN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY**

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

**Factors Influencing Upskilling, Reskilling, and New Skill
Development for Enhancing Work Performance of
Personnel at Mahanakorn University of Technology**

วรรณวิสา มุขอำหัต เลขประจำตัว 6718120006

อาจารย์ที่ปรึกษา.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินสุมล บุณนาค)

อาจารย์ผู้สอน.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนาภรณ์ พลประทีป)

ชื่อโครงการวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ชื่อนักวิจัย	นางสาววรรณวิสา มุอำหัต
ปีที่วิจัย	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 262 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ยเท่ากับ 3.88) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ส่วนความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (ค่าเฉลี่ย 4.16 เท่ากัน) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน (Quality) (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุและอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวมได้ร้อยละ 26 (Adjusted R² = 0.26) โดยปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน และแรงจูงใจภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่พบอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาทักษะในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y_{(skills)} = 2.45 + 0.14X_{(Support)} + 0.19X_{(Motivation)}$ และเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY_{(skills)} = 0.18X_{(Support)} + 0.26X_{(Motivation)}$

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 42 (Adjusted R² = 0.42) โดยความต้องการในการพัฒนาทักษะทั้งด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และทักษะความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18) การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) เช่น ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) และทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เช่น ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) (ค่าเฉลี่ย 4.20) และทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y_{(WE)} = 1.50 + 0.21X_{(Upskill)} + 0.21X_{(Reskill)} + 0.25X_{(New Skill)}$ และเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY_{(WE)} = 0.21X_{(Upskill)} + 0.22X_{(Reskill)} + 0.28X_{(New Skill)}$

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านองค์กร, การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill, ประสิทธิภาพการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสมล บุนนาค อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนาภรณ์ พลประทีป อาจารย์ผู้สอนรายวิชาการวิจัยทางธุรกิจ ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก อินทอง ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัทธา หิรัญศิริพล รวมถึงบุคลากรสำนักทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้การสนับสนุนและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่า ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวก รวมถึงบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจ สนับสนุน และอยู่เคียงข้างเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

.....
(นางสาววรรณวิสา มุอำหมัด)

31 มีนาคม 2569

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(ง)
สารบัญภาพ	(ข)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 คำถามนำวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	3
1.6 สมมติฐานการศึกษาวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	6
1.9 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	8
2.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร	9
2.1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	10
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	10
2.2 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/New skill	12
2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Upskill	12
2.2.2 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Reskill	13
2.2.3 ความหมายของการพัฒนาทักษะ New Skill	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	15
2.4 ประวัติโดยสังเขปและข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	16
2.4.1 ประวัติโดยสังเขปของมหาวิทยาลัย	16
2.4.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัย	17
2.4.3 เครื่องหมายของมหาวิทยาลัย	18

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร (ต่อ)

2.4.4 สิประจามหาวิทยาลัย	18
2.4.5 อัตลักษณ์ใหม่ของมหาวิทยาลัย	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	24
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	24
3.3 กลุ่มตัวอย่าง	25
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.6 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	28
3.7 แหล่งที่มาของข้อมูล	30
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	31
3.8.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	32

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	38
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	40
4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	43
4.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	46
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	49
4.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล	49
4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนา ทักษะUpskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

4.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	66
---	----

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71
----------------------------	----

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย	78
--------------------	----

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล	78
-----------------------------	----

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร	79
---	----

5.1.3 ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะUpskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	79
---	----

5.1.4 ระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	80
--	----

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	80
--	----

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	82
---	----

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	82
---	----

5.2 อภิปรายผลการวิจัย	82
-----------------------	----

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	88
---------------------------------	----

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	89
------------------------------------	----

รายการอ้างอิง	91
---------------	----

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	94
--	----

ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	102
--	-----

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย 7
3.1	แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม 30
3.2	สรุปสมมติฐานการวิจัย และวิธีทางสถิติที่ใช้ทดสอบ 36
4.1	แสดงค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน 40
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 41
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ภายในองค์กร 42
4.5	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยด้านองค์กร 42
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) 43
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการด้านการ ปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) 44
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) 45
4.9	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน 46
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	47
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	48
4.13 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	49
4.14 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน จำแนกตามเพศ	50
4.15 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน จำแนกตามอายุ	51
4.15.1 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการ พัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) จำแนกตามอายุ	52
4.16 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	53
4.17 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54
4.18 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18.1	แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	57
4.18.2	แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	58
4.19	แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามหน่วยงาน	59
4.20	แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ	60
4.21	แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	61
4.22	ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างปัจจัยด้านองค์กร	62
4.23	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	62
4.24	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	63
4.25	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.26	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	63
4.27	ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill	67
4.28	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	67
4.29	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)	68
4.30	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	68
4.31	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	68
4.32	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	6
2.1	เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	18
2.2	เครื่องหมายรูปแบบใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลให้รูปแบบการทำงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในบริบทของเศรษฐกิจโลกที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รายงานของ World Economic Forum (2023) ชี้ให้เห็นว่าทักษะที่จำเป็นในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ขณะเดียวกัน UNESCO (2021) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (UNESCO, 2021; World Economic Forum, 2023)

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีถือเป็นประเด็นสำคัญในระดับนโยบาย โดยเฉพาะในระบบอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทในการผลิตกำลังคนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาบุคลากรจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวิจัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แนวคิดการพัฒนาทักษะในรูปแบบการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019) รวมถึงในระดับประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565; หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม, 2568)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาในด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 487 คน ประกอบด้วยอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ทั้งด้านการจัดการ

เรียนการสอน งานวิจัย งานบริหาร และงานสนับสนุนการเรียนการสอน ความหลากหลายของลักษณะงานดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill, Reskill และ New Skill ของบุคลากร รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาทักษะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในประเด็นดังกล่าวอาจทำให้การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร” เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามนำวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- 1.2.2 ปัจจัยด้านองค์กรด้านใดบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- 1.2.3 การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร อย่างไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 ฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และ/หรือกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
- 1.4.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่สอดคล้องกับความต้องการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4.3 ผลการวิจัยช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.4.4 นักวิจัยหรือนักวิชาการ สามารถนำผลวิจัยไปใช้เพื่อการศึกษาและทำงานวิจัยต่อไปในอนาคต

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มีการกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 487 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากร สำนักทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

15.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 262 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random) เก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Form

15.3 เนื้อหาในการวิจัย ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น คือ

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- หน่วยงาน ได้แก่ จัดการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนการสอน
- สถานภาพ ได้แก่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
- ตำแหน่งงาน ได้แก่ ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหาร

1.2) ปัจจัยด้านองค์กร

- การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- แรงจูงใจภายในองค์กร

2) ตัวแปรตาม คือ

2.1) ความต้องการในการพัฒนาทักษะ

- ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)
- ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)
- ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)

2.2) ประสิทธิภาพการทำงาน

- ด้านคุณภาพของงาน (Quality)
- ด้านปริมาณงาน (Quantity)
- ด้านเวลา (Time)

15.4 สถานที่ในการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

15.5 ระยะเวลาที่ศึกษา

ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2568 ถึงเดือนมีนาคม 2569

1.6 สมมติฐานการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในมหาวิทยาลัย หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) ตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้บริหารหน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ และความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการอำนวยความสะดวก สนับสนุนโอกาสก้าวหน้า ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเอง และมีแรงจูงใจในการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถควบคุม จัดการ และปรับเปลี่ยนได้ โดยปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร เช่น เจ้าของกิจการ คณะกรรมการบริหาร พนักงาน โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กร

แรงจูงใจภายในองค์กร หมายถึง กลไก มาตรการ และระบบที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรเกิดความสนใจและความต้องการในการพัฒนาทักษะของตนเอง ไม่ใช่แรงจูงใจที่เกิดจากแรงผลักดันภายในของบุคคลโดยตรง แต่เกิดจากสิ่งจูงใจหรือเงื่อนไขที่องค์กรจัดให้ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะ การจัดหลักสูตรที่ทันสมัย ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ และการให้คุณค่ากับบุคลากรที่พัฒนาตนเอง

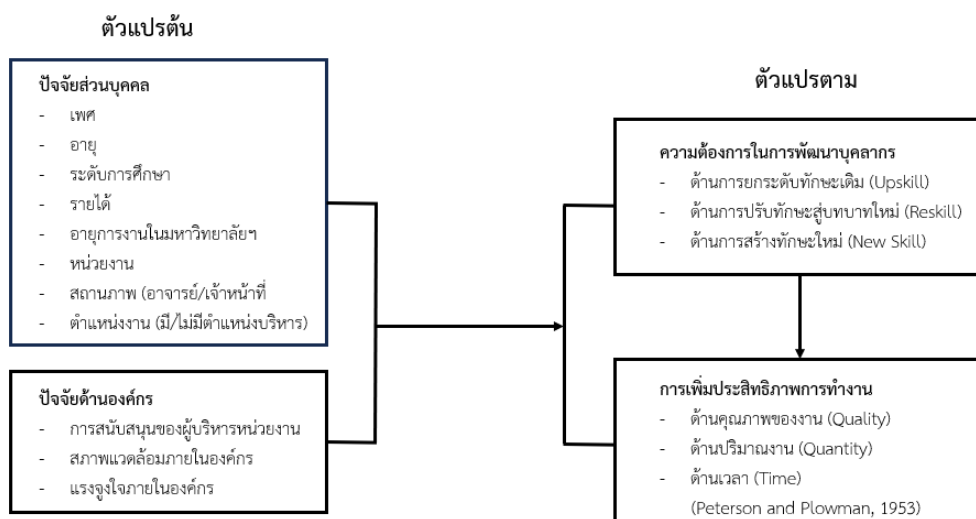
การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) หมายถึง การพัฒนาทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นและเชี่ยวชาญมากขึ้น เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในตำแหน่งงานปัจจุบัน หรือเพื่อรองรับการเติบโตในสายงานเดิม ทำให้บุคคลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีได้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน

การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) หมายถึง การเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หรือปรับรูปแบบการทำงานจากเดิมไปสู่งานลักษณะใหม่ที่องค์กรต้องการ โดยอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับทักษะเดิมก็ได้ แต่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือภารกิจใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปรับจากงานเอกสารแบบเดิมไปสู่การใช้ระบบดิจิทัล หรือการปรับบทบาทจากผู้สอนแบบห้องเรียนปกติไปสู่การสอนแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน ลดความเสี่ยงจากการตกงาน และสร้างความมั่นคงในอาชีพ

การสร้างทักษะใหม่ (New Skill) หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้นจากเดิม โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทหน้าที่หลัก แต่เป็นการเสริมความสามารถใหม่ เพื่อรองรับแนวโน้มการทำงานในอนาคต เช่น การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม การคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการทำงานในบริบทสากล ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานและเทคโนโลยี

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย (2569)

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะUpskill/ Reskill/New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประกอบกับการกำหนดกรอบงานวิจัย สมมติฐาน และออกแบบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร

2.1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/New skill

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Upskill

2.2.2 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Reskill

2.2.3 ความหมายของการพัฒนาทักษะ New Skill

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.4 ประวัติโดยสังเขปและข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

2.4.1 ประวัติโดยสังเขปของมหาวิทยาลัยฯ

2.4.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยฯ

2.4.3 เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยฯ

2.4.4 สีประจำมหาวิทยาลัยฯ

2.4.5 อัตลักษณ์ใหม่ของมหาวิทยาลัยฯ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อม เงื่อนไข นโยบาย และการสนับสนุน ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) (Eisenberger et al., 1986; Rhoades

& Eisenberger, 2002) ที่อธิบายว่า บุคลากรจะประเมินระดับความเอาใจใส่และการเห็นคุณค่าที่องค์กรมีต่อบุคลากรผ่านนโยบายและการปฏิบัติที่องค์กรแสดงออก ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงระดับความเอาใจใส่และการเห็นคุณค่าของบุคลากรจากองค์กร รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนความต้องการด้านอารมณ์และความเป็นอยู่ของบุคลากร บุคลากรจะรับรู้การสนับสนุนดังกล่าวผ่านการปฏิบัติที่องค์กรแสดงออก เช่น ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการและระบบสนับสนุนการยอมรับผลงาน การดูแลด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่ต้องอาศัยการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากร

ทั้งนี้ ตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้และการตอบแทน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความตั้งใจตอบแทนองค์กรผ่านพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Blau, 1964) ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร

ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนขององค์กรในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และการจัดสรรทรัพยากร ดังนั้นพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้บริหารจึงสะท้อนระดับการสนับสนุนจากองค์กรโดยตรง แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานศึกษาที่ชี้ว่าบุคลากรมักประเมินการสนับสนุนจากองค์กรผ่านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่เสมือนตัวแทนขององค์กร (Eisenberger et al., 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานในบริบทของการพัฒนาทักษะบุคลากรอาจแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะใหม่ การสนับสนุนงบประมาณในการอบรม การจัดสรรเวลาให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ในเวลางาน การเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง และการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2.1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศ วัฒนธรรม และเงื่อนไขการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากร เช่น การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม การเข้าถึงแหล่งความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็น รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองด้านบรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชี้ว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร (Litwin & Stringer, 1968) โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาศักยภาพและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการลองสิ่งใหม่ กล้าพัฒนาทักษะที่ไม่คุ้นเคย และมองว่าการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร (Senge, 1990)

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจเรียนรู้ พัฒนาทักษะใหม่ และยกระดับศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความพยายาม ความมุ่งมั่น และความต่อเนื่องของพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานอยู่ตลอดเวลา

2.1.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) (Herzberg et al., 1959) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่อธิบายถึงสิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

(1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่พนักงานทำ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ต่อผลงาน ความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์จากงาน และการมีส่วนร่วมและความท้าทายในงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจสูงขึ้น สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง แม้ว่าการขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจจะไม่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

(2) ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรง ตัวอย่างเช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงานและความสะดวกสบาย นโยบายและระบบการทำงานขององค์กร พฤติกรรมของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ฯลฯ ปัจจัยบำรุงช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้จูงใจให้พนักงานต้องการทำงานหนักขึ้นหรือทำงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม หากปัจจัยบำรุงขาดไป อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานต่ำหรืออาจตัดสินใจลาออก

2.1.3.2 ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้อย่างครอบคลุม ถูกพัฒนาโดย Deci และ Ryan (1985) โดยทฤษฎีนี้เสนอว่า มนุษย์มีแนวโน้มโดยธรรมชาติที่จะเติบโต เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง หากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

(1) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิ์เลือกและควบคุมการกระทำของตน

(2) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาทักษะและทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ

(3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับ (Relatedness) หมายถึง การรู้สึกได้รับการสนับสนุน เอาใจใส่ และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

เมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งสามประการนี้ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความสนใจ ความพึงพอใจ และความต้องการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจประเภทนี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และมีคุณภาพสูง (Ryan & Deci, 2000)

อย่างไรก็ตาม SDT ยังอธิบายว่าแรงจูงใจไม่ได้แบ่งออกเป็นเพียง “ภายใน” และ “ภายนอก” เท่านั้น แต่มีระดับของการยอมรับคุณค่า (Internalization) ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัล ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือนโยบายขององค์กร สามารถค่อย ๆ ถูกบุคคลรับเข้าเป็นคุณค่าของตนเองได้ หากสภาพแวดล้อมสนับสนุนให้บุคคลรู้สึกมีอิสระ มีความสามารถ และได้รับการยอมรับ (Ryan & Deci, 2000) กระบวนการนี้ทำให้แรงจูงใจภายนอกพัฒนาไปสู่แรงจูงใจที่มีลักษณะเป็นการกำหนดตนเองมากขึ้น ซึ่งมีผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้ระยะยาว

ในบริบทขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการให้คุณค่ากับการพัฒนาทักษะ ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานตาม SDT กล่าวคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองช่วยเสริมความรู้สึกลิขิต การจัดหลักสูตรที่เหมาะสมช่วยเสริมความรู้สึกรับผิดชอบ และการยอมรับความพยายามในการเรียนรู้ช่วยเสริมความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดให้ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจภายในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ความหมายของการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/New skill

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ (Upskill, Reskill และ New Skill) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและลักษณะงานในยุคปัจจุบัน โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (บัณฑิต ออกแมน, 2568) โดยผู้วิจัยได้แบ่งความต้องการในการพัฒนาทักษะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)

การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) หมายถึง การยกระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีอยู่เดิมให้มีความลึกและความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะใหม่ภายในสายงานเดิม เพื่อรองรับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นหรือบทบาทงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Cornerstone Editors, 2020) เช่น การที่บุคลากรเรียนรู้การใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานเดิม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะเดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Cornerstone Editors, 2020) สอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณี ประดิษฐ์ (2562) ที่อธิบายว่าการพัฒนาทักษะเดิมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ การใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน การสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ การบริหารเวลา และการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล ซึ่งสะท้อนถึงการยกระดับทักษะเดิมให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน

2.2.2 ความหมายของการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)

การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะชุดใหม่ที่แตกต่างจากทักษะเดิม เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในบทบาทหรือหน้าที่ใหม่ภายในองค์กรได้ โดยเฉพาะในกรณีที่ทักษะเดิมไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเดิมมักมีความรู้ความเข้าใจในบริบทขององค์กรอยู่แล้ว ซึ่งช่วยลดต้นทุนและระยะเวลาในการปรับตัว เมื่อเทียบกับการสรรหาบุคลากรใหม่

นอกจากนี้ การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ยังอาจเกี่ยวข้องกับการศึกษาเพิ่มเติม การอบรมเฉพาะทาง หรือการได้รับใบรับรองในสาขาใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านในสายอาชีพ เช่น การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีสมัยใหม่

อย่างไรก็ตาม การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ไม่ได้จำกัดเพียงการเรียนรู้ทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการปรับตัวต่อรูปแบบการทำงานใหม่ การพัฒนาทักษะด้านความคิด (Cognitive Skills) และทักษะด้านสังคม (Soft Skills) ตลอดจนการสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ซึ่งหากองค์กรไม่สามารถประเมินความต้องการทักษะได้อย่างครอบคลุม อาจส่งผลให้การพัฒนาทักษะไม่ประสบความสำเร็จ (Cornerstone Editors, 2020)

สอดคล้องกับแนวคิดของบัณฑิต ออกแมน (2568) ที่อธิบายว่าการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) เป็นการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทหน้าที่หรือลักษณะงานในองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการโครงการ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Data การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดเชิงระบบ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้และเปลี่ยนผ่านไปสู่บทบาทใหม่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความหมายของการพัฒนาทักษะ New Skill

การสร้างทักษะใหม่ (New Skill) หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นทักษะที่ต่อยอดจากทักษะเดิมหรือทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งช่วยให้องค์กรและบุคลากรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะใหม่ให้เกิดประสิทธิผล องค์กรควรเริ่มจากการประเมินทักษะปัจจุบันของบุคลากร ควบคู่กับการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในอนาคต ทั้งในด้านเทคนิคและทักษะเชิงพฤติกรรม (Soft Skills) จากนั้นจึงออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Path) ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล รวมถึงการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Cornerstone Editors, 2020)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นด้านทักษะนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อสะท้อนถึงความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ Upskill, Reskill และ New Skill พบว่าการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทั้งในด้านการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) การปรับตัวสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและเทคโนโลยี

ในบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผู้วิจัยพิจารณาว่าการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านสามารถสะท้อนผ่านทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เช่น การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ การใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสารภาษาอังกฤษ และการบริหารเวลา

2) ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) เช่น ทักษะการจัดการโครงการ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Data การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดเชิงระบบ

3) ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เช่น ทักษะด้านนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกรอบการศึกษา โดยกำหนดให้การพัฒนาทักษะ Upskill, Reskill และ New Skill เป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency หรือ Work Performance) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดย Peterson และ Plowman (1953) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Input) โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างผลงานได้ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Peterson และ Plowman (1953) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และมาตรฐานของผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณผลงานที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ด้านเวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็วและความเหมาะสมของระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4) ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น งบประมาณ วัสดุ หรือกำลังคน

ชัยวุฒิ เทโพธ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีและมีความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงาน คิดค้น จัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson และ Plowman (1953) มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สามารถสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคลได้อย่างชัดเจน และสามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากร ส่วนองค์ประกอบด้านค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นตัวชี้วัดที่มักใช้ในระดับองค์กรหรือระดับหน่วยงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณและทรัพยากรโดยรวม จึงอาจไม่เหมาะสมกับการวัดในระดับบุคลากรรายบุคคลในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่นำองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะ Upskill, Reskill และ New skill ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้มากขึ้น และใช้เวลาน้อยลง

2.4 ประวัติโดยสังเขปและข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

2.4.1 ประวัติโดยสังเขปของมหาวิทยาลัย

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร” (มทม.) หรือ “Mahanakom University of Technology” (MUT) ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้จัดตั้งขึ้นในนามของ “วิทยาลัยมหานคร” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2533 และได้รับใบอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็น “มหาวิทยาลัย” ชื่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2537 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 140 ถนนเชื่อมสัมพันธ์ แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10530 โทรศัพท์ 0-2988-3655-66 โทรสาร 0-2988-4040

2.4.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

2.4.2.1 เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพเพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้ มีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ ใฝ่รู้ รู้จักแก้ปัญหา มีคุณธรรม และรู้จักสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยให้การศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า

2.4.2.2 เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาแนวทางสำหรับอนาคตการแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบผลิตผล และวิธีการต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิตของประชาชนและประเทศชาติ

2.4.2.3 เพื่อให้บริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยเน้นการเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชนในสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนและทำงานวิจัยอยู่ในสถาบัน ให้บริการด้านการฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่ชุมชนและองค์กรธุรกิจ เพื่อสร้างความก้าวหน้าแก่ประเทศ

2.4.2.4 เพื่อปลูกฝัง และก่อตั้งสถาบันทางสังคมที่มุ่งถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยมอันจำเป็นในสังคม และจรรโลงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการศึกษาเป็นปัจเจกบุคคลที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ตลอดจนสร้างไว้ซึ่งมรดกทางศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม อันแสดงถึงอัจฉริยะของบรรพบุรุษในทางปัญญา และสุนทรียภาพสืบไป

2.4.2.5 เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองตามวิถีทางประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรับผิดชอบตนเอง และสังคม มีวินัยและเคารพกฎหมายบ้านเมือง

2.4.2.6 เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.4.3 เครื่องหมายของมหาวิทยาลัย



รูปที่ 2.1 เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (2568)

เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประกอบด้วย ตัวอักษรภาษาอังกฤษ M ตัวพิมพ์ใหญ่ มีเครื่องหมายอินทริกรัลทางคณิตศาสตร์ (J) ผ่านกลางตัวอักษร ล้อมด้วยวงกลม 3 วงภายในเนื้อที่เส้นรอบวงด้านนอกเป็นชื่อมหาวิทยาลัยฯ ภาษาไทย และคำขวัญภาษาไทย **"ความรู้คือพลัง"** ภายในเนื้อที่เส้นรอบวงภายในเป็นชื่อมหาวิทยาลัยฯ ภาษาอังกฤษ และคำขวัญภาษาละติน **"SCIENTIA POTESTAS EST"** (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จึงหมายถึง การรวบรวมปรัชญาทางการศึกษาและนโยบายทางการศึกษา ตลอดจนการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างจริงจังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เพื่อใช้ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

2.4.4 สีประจำมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มีสีประจำมหาวิทยาลัยฯ และคณะ/สถาบัน ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

2.4.4.1 สีแดง สีเขียว และสีน้ำเงิน	หมายถึง	สีประจำมหาวิทยาลัยฯ
2.4.4.2 สีแดงเลือดหมู	หมายถึง	สีประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์
2.4.4.3 สีเขียว	หมายถึง	สีประจำคณะสัตวแพทยศาสตร์
2.4.4.4 สีฟ้า	หมายถึง	สีประจำคณะบริหารธุรกิจ

2.4.5 อัตลักษณ์ใหม่ของมหาวิทยาลัย



รูปที่ 2.2 เครื่องหมายรูปแบบใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (2568)

2.4.5.1 KNOWLEDGE IS POWER - พลังแห่งปัญญา

เรายังคงหัวใจของ “มหานคร” เอาไว้ไม่เปลี่ยน - ความเชื่อว่า “ความรู้คือพลัง” ที่ผู้ก่อตั้งได้วางรากฐานไว้ตั้งแต่แรกเริ่ม เพราะเรารู้ว่าความรู้ไม่ใช่แค่สิ่งที่สอนในห้องเรียน แต่คือพลังที่เปลี่ยนชีวิตคน เปลี่ยนสังคม และขับเคลื่อนโลกให้ก้าวไปข้างหน้า (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2568)

2.4.5.2 ENGINEERING THE FUTURE - ออกแบบอนาคตด้วยมือของเราเอง

คำว่า “Engineering” ไม่ได้หมายถึงแค่การสร้างเครื่องจักร แต่หมายถึง “การออกแบบ” ทุกอย่างอย่างมีระบบและความคิดสร้างสรรค์ MUT คือพื้นที่ที่ทุกคนสามารถ “ออกแบบอนาคตของตัวเองได้” เราสอนให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น และมองเห็นอนาคตที่อยากสร้างไม่ว่าจะเป็นวิศวกร นักนวัตกรรม หรือผู้นำรุ่นใหม่

2.4.5.3 GLOBAL SYNERGY — พลังแห่งความร่วมมือระดับโลก

เรามีพันธมิตรจากมหาวิทยาลัยและองค์กรระดับโลกมาร่วมสร้างพลังการเรียนรู้และนวัตกรรมไปพร้อมกัน MUT ไม่ได้อยู่เพียงในประเทศไทย แต่เชื่อมโยงกับเครือข่ายความรู้ระดับโลก เพื่อให้บัณฑิตของเราก้าวออกไปได้อย่างมั่นใจในทุกเวที

MUT รุ่นใหม่ คือ “มหานครแห่งการเรียนรู้” ที่รวมพลังของความรู้ การออกแบบ และความร่วมมือระดับโลก - เพื่อสร้างคนที่พร้อมสร้างอนาคตของโลกใบนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/ New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า ยังมีงานวิจัยไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงค้นคว้าจากงานวิจัยที่มีบริบทคล้ายคลึงหรือมีความเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล และคณะ (2568) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูง และมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองในระดับสูง โดยแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมทักษะด้านภาวะผู้นำ ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษา การสร้างความผูกพันในองค์กร และการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาการทำงาน

ชนพล วิศาลกิตติ (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 164 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาและฝึกอบรมอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบางบริบท ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับรูปแบบของการฝึกอบรมหรือความเหมาะสมของเนื้อหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการวิจัยในแต่ละองค์กร

จุไรรัตน์ ตอดแก้ว (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ความต้องการในการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรมีความต้องการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะมากที่สุด นอกจากนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพควรยึดแนวทางการให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการปรับพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา

เกสร บัญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาติ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรธิชัยชนไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเพิ่มพูนความรู้ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านคุณภาพของงานและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.673$) อีกทั้งผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยอื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหาร และความสามารถของบุคลากร รวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ธีระสา อยู่โต (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Pearson product moment correlation ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา ปริมาณงาน และค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ชฎาวรรณ ภาไสย และคณะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นซีวีร์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 และ 0.668 ตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.10 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 47.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาภาพร ฐรี (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา นอกจากนี้ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายระดับการพัฒนาได้ร้อยละ 25.4 อีกทั้งแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุวรรณี ประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านพัฒนาทักษะใหม่ (Re-Skill) การสร้างทักษะใหม่(New-Skill) และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ (Up-skill) ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความต้องการพัฒนา New-Skill มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ Up-Skill ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทักษะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ คณะ/วิทยาลัย และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รณิภา พงศ์พุทธรชาติ และเพ็ญศรี จิรินัง (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทราขุมบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์การมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานผ่านรูปแบบต่าง ๆ

ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งแนวทางการพัฒนาบุคลากรยังประกอบด้วยการสำรวจความต้องการ การส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษากองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวมีผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะUpskill/ Reskill/New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของการทบทวนวรรณกรรม และการโดยประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- 3.7 แหล่งที่มาของข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะUpskill/ Reskill/New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร” ตรงตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยมีแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถนำมาแปลค่าการวัดเป็นตัวเลขได้ แล้วนำมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร โดยแบ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 234 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 253 คน รวมทั้งสิ้น 487 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากร สำนักทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ Taro Yamane (Yamane, 1973) เป็นการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 ซึ่งทำการคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (เท่ากับ 0.05)

เมื่อแทนค่าจะได้ดังนี้

$$n = \frac{487}{1 + 487(0.05)^2}$$

$$n = 219.62$$

$$n = 220$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 220 ตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 220 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรประจำในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 262 ชุด ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ ที่สร้างขึ้นจาก Google Forms ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยการส่งลิงก์ข้อมูลหรือรหัสคิวอาร์ (QR Code) ด้วยตนเองให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เช่น แอปพลิเคชันไลน์ และแอปพลิเคชันเฟสบุ๊ค เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ บททศวรรษวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร หน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และด้านแรงจูงใจภายในองค์กร แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill แบบสอบถามเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะ ปัญหา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 8 ข้อหลัก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) และตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่ทำแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยให้ค่าคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะ (Upskill / Reskill / New Skill) ชนิดคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยให้ค่าคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ชนิดคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยให้ค่าคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา และจิตา วาณิชย์บัญชา, 2560) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{แทนค่า ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีระดับความคิดเห็นที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะ สำหรับการ พัฒนาทักษะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.6 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของกรอบแนวคิดที่ต้องการจะศึกษา ลักษณะของคำถามคำตอบเพื่อให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจได้ง่าย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ และให้คำแนะนำ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ในการพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อว่า ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามเป็นอย่างไร เนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการจะวัดหรือไม่นั้น ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ผู้วิจัยศึกษา โดยจัดทำหนังสือจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้นำนิยามศัพท์ นิยามเชิงปฏิบัติการ และวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมาพิจารณาความสอดคล้องกับข้อคำถามพร้อมกรอผลพิจารณา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถาม <u>สอดคล้อง</u> กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้ 0	เมื่อ <u>ไม่</u> แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้ -1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถาม <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

จากนั้นนำผลของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างตัวแปรที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Rovinelli and Hambleton, 1977) มีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC	=	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
R	=	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
n	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคำนวณหาค่า IOC แต่ละข้อคำถามในแบบสอบถาม วัดจากค่าเฉลี่ยและเกณฑ์ที่ยอมรับได้จะต้องสูงกว่า 0.50 (Fornell and Larcker, 1981) มีเกณฑ์ประเมินผลค่าดัชนี IOC ดังนี้

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงแก้ไข

ข้อคำถามสำหรับการวิจัยก่อนการหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ ซึ่งหลังจากประเมินค่า IOC แล้ว พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่ามีค่าความตรงผ่านเกณฑ์ ข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่มีการตัดข้อคำถามใดจากแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ในแต่ละข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวว่ามีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency)

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ในการประเมินความสอดคล้องภายใน ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ถ้าตัวชี้วัดเหล่านี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Hair et al., 2014) มีสมการ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

โดย α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n คือ จำนวนข้อ
 s_i^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของรายการแต่ละข้อ
 s_t^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของทั้งฉบับ

5. ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สำหรับทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแต่ละตัวแปร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม

ตัวแปร	ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านองค์กร	15 ข้อ	0.94
ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	18 ข้อ	0.98
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	9 ข้อ	0.98
รวม	42 ข้อ	0.98

จากตารางที่ 3.1 เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น พบว่า มีค่า Cronbach's alpha ของแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.94 ถึง 0.98 และมีค่า Cronbach's alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในขั้นตอนต่อไปได้

3.7 แหล่งที่มาของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 ตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2568 ถึงเดือนมีนาคม 2569

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วนตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วทั้งหมด 262 ชุด มาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ว่ามีข้อมูลขาดหาย (Missing Data) หรือไม่

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัสที่ได้กำหนดขอบเขตการให้คะแนนไว้แล้ว

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณค่าทางสถิติต่างๆ นำผลที่ได้มาอภิปรายและสรุปผลการวิจัยต่อไป โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test สำหรับตัวแปรต้น 2 ตัว และการวิเคราะห์ข้อมูลทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

การวิจัยในครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window (Statistical Package for the Social Science for Windows) ในการวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะของตัวแปรต่างๆ โดยการนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการแปลความหมายเชิงบรรยาย ได้แก่

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ในมหาวิทยาลัยฯ หน่วยงาน สถานภาพ(อาจารย์/เจ้าหน้าที่) และตำแหน่งงาน(ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในองค์กร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความต้องการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill/ New Skill) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) การทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ
หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) และตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) ด้วย
ค่าสถิติ Independent t-test โดยใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานงานวิจัยเป็นสถิติ

2. สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบ มีดังนี้

$\mu_0 : \mu_1 = \mu_2$ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$\mu_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$\text{เมื่อ } s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df, v = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

โดยมี df, v

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df=n_1+n_2-2$ หรือ V หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า P -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า t ที่คำนวณได้ มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่าค่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า μ_1 ไม่เท่ากับ μ_2 หรือค่าเฉลี่ยประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้น้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1+n_2-2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

การที่เลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F -test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $\mu_0 : \mu_1 = \mu_2$

$\mu_1 : \mu_1 \neq \mu_2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ $F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$ เมื่อ $S_1, df = (n_1-1), (n_2-1)$ 1

หรือ $F = \frac{s_2^2}{s_1^2}$ เมื่อ $S_2, df = (n_2-1), (n_1-1)$

การตัดสินใจ

เมื่อระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ F จากตาราง $df=(n_1-1), (n_2-1)$ หรือ $df=(n_2-1), (n_1-1)$ แล้วแต่กรณีจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้น้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบจากค่า F จากตาราง $df=(n_1-1), (n_2-1)$ หรือ $df=(n_2-1), (n_1-1)$ แล้วแต่กรณีจะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

	ทรีทเมนต์ (treatment)					
	1	2	3	...	K	
	x_{11}	x_{21}	x_{31}	...	x_{k1}	
	x_{12}	x_{22}	x_{32}	...	x_{k2}	
	x_{13}	x_{23}	x_{33}	...	x_{k3}	
	:	:	:	...	:	
	x_{1n1}	x_{2n2}	x_{3n3}	...	x_{knk}	
	รวม	T_1	T_2	T_3	...	T_k
ค่าเฉลี่ย	$\bar{x}_1$	$\bar{x}_2$	$\bar{x}_3$	...	$\bar{x}_k$	$\bar{x}$

เมื่อ x_{ij} แทนข้อมูลของทรีทเมนต์ที่ i หน่วยทดลองที่ j

$i = 1, 2, 3, \dots, k$ และ $j = 1, 2, 3, \dots, n_1$

T_i แทนผลรวมของข้อมูลทรีทเมนต์ที่ i

T แทนผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

$\bar{x}_i$ แทนค่าเฉลี่ยของข้อมูลทรีทเมนต์ที่ i

$\bar{x}$ แทนค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด

K แทนจำนวนทรีทเมนต์

n แทนจำนวนของข้อมูลทั้งหมด เท่ากับ $n_1 + n_2 + n_3 + \dots + n_k$

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference: LSD เพื่อเปรียบเทียบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยต้องสุ่มตัวอย่างแต่ละชุดเป็นอิสระกัน ซึ่งเรียกว่า Fisher's LSD (Kirk, 1995: 144–155) มีสมการ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	LSD	แทน สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวิธี Fisher's LSD
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	MSE	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ซึ่งมีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และด้านแรงจูงใจภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill

และวิเคราะห์ผลของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ซึ่งมีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาด้าน Upskill, Reskill และ New Skill ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter มาทำการวิเคราะห์และพยากรณ์ค่าตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระในการ ศึกษาอิทธิพลหรือผลกระทบของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีต่อตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อการทดสอบสมมติฐาน และขนาดของทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีสมการ ดังนี้

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p + e_i$$

โดยที่ Y	แทน ตัวแปรตาม
$X_1, X_2, \dots, X_p$	แทน ตัวแปรอิสระแต่ละตัว
β_0	แทน ค่าคงที่ (Constant)
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
ϵ_i	แทน ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น

ก่อนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่า ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (Menard, 1995) จึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

ความหมายของค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R Square (R^2) แทน ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ซึ่งจะแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square (Adjusted R^2) แทน ค่า R Square ที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสมเมื่อข้อมูลที่ใช้มีจำนวนน้อยและตัวแปรอิสระมีจำนวนมาก

Standard Error (S.E.) แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ

B (Unstandardized Coefficient) แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ

Beta (β) แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ซึ่งใช้เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัว จากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระใด มีผลหรือมีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากหรือน้อยกว่ากัน ถ้า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่ามาก แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3.2 สรุปสมมติฐานการวิจัย และวิธีทางสถิติที่ใช้ทดสอบในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปสมมติฐานการวิจัย และวิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

สมมติฐาน		สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงาน สถานภาพ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน	T-Test และ One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานที่ 3	ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะUpskill/ Reskill/New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร” มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 262 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำมาลงรหัสป้อนข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทำการแปลผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ได้ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบ
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
P-Value	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R Square)
Adj. R ²	แทน ประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
α	แทน ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการคำนวณระดับความเชื่อมั่น
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์
Tolerance	แทน ค่าความแปรปรวนในตัวพยากรณ์ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวพยากรณ์อื่น
VIF	แทน ค่าอิทธิพลความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ (Variance Inflation Factor)
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
LSD	แทน การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 262 ตัวอย่าง โดยการหาค่าความถี่และร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) และตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ข้อมูล	จำนวน (n = 262)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	114	43.51
	หญิง	148	56.49
2. อายุ	21 – 30 ปี	28	10.69
	31 – 40 ปี	59	22.52
	41 – 50 ปี	78	29.77
	51 ปีขึ้นไป	97	37.02
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	8.02
	ปริญญาตรี	88	33.59
	ปริญญาโท	72	27.48
	ปริญญาเอก	81	30.92
4. รายได้ต่อเดือน	12,000 – 20,000 บาท	96	36.64
	20,001 – 30,000 บาท	52	19.85
	30,001 – 40,000 บาท	55	20.99
	40,001 – 50,000 บาท	31	11.83
	50,001 บาทขึ้นไป	28	10.69
5. อายุการทำงาน ในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีมหานคร	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.05
	1 – 5 ปี	37	14.12
	6 – 10 ปี	37	14.12
	11 – 15 ปี	30	11.45
	16 - 20 ปี	46	17.56
	21 ปีขึ้นไป	104	39.69
6. หน่วยงาน	จัดการเรียนการสอน	144	54.96
	สนับสนุนการเรียนการสอน	118	45.04

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ข้อมูล	จำนวน (n = 262)	ร้อยละ
7.สถานภาพ	อาจารย์	137	52.29
	เจ้าหน้าที่	125	47.71
8. ตำแหน่งงาน	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	185	70.61
	มีตำแหน่งบริหาร	77	29.39

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.49 และรองลงมาก็คือเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51

2. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 รองลงมาก็คือช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.77 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.52 และช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.69 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.59 รองลงมาก็คือระดับปริญญาเอก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 ระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.48 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.02 ตามลำดับ

4. รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือช่วง 12,000 – 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.64 รองลงมาก็คือช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.99 ช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.85 ช่วง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็น 11.83 และ ช่วง 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.69 ตามลำดับ

5. อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คืออายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69 รองลงมาก็คืออายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี และอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 37 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.12 อายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.45 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ

6. หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96 และรองลงมาก็คือหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.04

7. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คืออาจารย์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 และรองลงมาคือเจ้าหน้าที่ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 47.71

8. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 70.61 และรองลงมาคือมีตำแหน่งบริหาร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 262 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน (2) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และ (3) ด้านแรงจูงใจภายในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเป็นระดับความคิดเห็น ซึ่งผลการวิเคราะห์ของแต่ละปัจจัย ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน

การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	4.26	0.88	มากที่สุด
ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการไปอบรมภายนอก	3.78	1.04	มาก
ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลาในการเรียนรู้ในช่วงเวลาดังกล่าว	4.17	0.87	มาก
ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง	4.17	0.91	มาก
ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.91	มาก
รวม	4.07	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลาในการเรียนรู้ในช่วงเวลาดังกล่าว และผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.17 เท่ากัน) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.99) และผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการไปอบรมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	3.98	0.90	มาก
มหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ หรือมีระบบพี่เลี้ยงที่พร้อมถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.80	0.97	มาก
บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.03	0.92	มาก
มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุดหรือพื้นที่ Co-working space สำหรับการเรียนรู้ และมีการจัดพื้นที่การทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเพื่อเอื้อต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน	3.89	0.97	มาก
มหาวิทยาลัยฯ มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์สำนักงาน ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งสนับสนุนการฝึกทักษะใหม่	3.49	1.14	มาก
รวม	3.84	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ หน่วยงานมีบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.98) มหาวิทยาลัยมีห้องสมุดหรือพื้นที่ Co-working space สำหรับการเรียนรู้ และมีการจัดพื้นที่การทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเพื่อเอื้อต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญหรือมีระบบพี่เลี้ยงที่พร้อมถ่ายทอดความรู้ และทักษะให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.80) และมหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งสนับสนุนการฝึกทักษะใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในองค์กร

แรงจูงใจภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มหาวิทยาลัย ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.35	1.12	ปานกลาง
มหาวิทยาลัย ชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.70	1.03	มาก
มหาวิทยาลัย มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบโจทย์การทำงานในความรับผิดชอบ	3.91	0.98	มาก
มหาวิทยาลัย มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	3.68	1.05	มาก
มหาวิทยาลัย สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะใหม่กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.94	มาก
รวม	3.71	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ มหาวิทยาลัย สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะใหม่กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัย มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบโจทย์การทำงานในความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.91) มหาวิทยาลัย ชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) มหาวิทยาลัย มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.68) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ มหาวิทยาลัย ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	4.07	0.79	มาก
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.84	0.78	มาก
แรงจูงใจภายในองค์กร	3.71	0.87	มาก
รวม	3.88	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อบัณฑิตด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) และแรงจูงใจภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะUpskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะUpskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 262 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของทักษะด้านต่างๆ ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (2) ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และ (3) ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเป็นระดับความคิดเห็น ซึ่งผลการวิเคราะห์ของความต้องการพัฒนาทักษะแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)

ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)	4.18	0.73	มาก
ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)	4.22	0.72	มากที่สุด
ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน	4.06	0.74	มาก
ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ	4.11	0.80	มาก
ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.06	0.82	มาก
ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking)	4.14	0.82	มาก
รวม	4.13	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการโดยรวมด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทักษะที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18) ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.14) ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน และทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06 เท่ากัน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)

ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน	4.01	0.77	มาก
ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร	4.29	0.76	มากที่สุด
ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability)	4.11	0.77	มาก
ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) เช่น มองเห็นความเชื่อมโยงของงานตนเองกับหน่วยงานอื่น และกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม	4.12	0.76	มาก
ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process redesign) เช่น การปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การลดขั้นตอนการดำเนินเอกสารด้วยการใช้ระบบออนไลน์	4.22	0.76	มากที่สุด
ทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการเรียนการสอน เช่น Interactive media, Online content, Hybrid learning	4.22	0.78	มากที่สุด
รวม	4.16	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการโดยรวมด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process redesign) และทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงาน หรือการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.22 เท่ากัน) และทักษะที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือ ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.12) ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) (ค่าเฉลี่ย 4.11) และทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)

ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership)	4.09	0.76	มาก
ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation)	4.20	0.77	มาก
ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) เช่น การเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนางานให้มีมิติที่หลากหลายและทันสมัย	4.19	0.76	มาก
ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking)	4.15	0.79	มาก
ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence)	4.18	0.79	มาก
ทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) เช่น การมองหาโอกาส การกล้าตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง	4.18	0.80	มาก
รวม	4.16	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการโดยรวมด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความต้องการมาก โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) (ค่าเฉลี่ย 4.19) ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence) และทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.18 เท่ากัน) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.15) และภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership) (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	4.13	0.64	มาก
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	4.16	0.68	มาก
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	4.16	0.71	มาก
รวม	4.15	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการโดยรวมต่อการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยทุกด้านมีระดับความต้องการมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (ค่าเฉลี่ย 4.16 เท่ากัน) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (ค่าเฉลี่ย 4.13)

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 262 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านต่างๆ ประกอบด้วย (1) ด้านคุณภาพงาน (Quality) (2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) และ (3) ด้านเวลา (Time) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเป็นระดับความคิดเห็น ซึ่งผลการวิเคราะห์ของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)

ด้านคุณภาพงาน (Quality)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การงานมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น	4.37	0.68	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้งานในความรับผิดชอบมีคุณภาพสูงขึ้น	4.31	0.75	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้ดีขึ้น	4.32	0.73	มากที่สุด
รวม	4.33	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน (Quality) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การงานมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32) และการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้งานในความรับผิดชอบมีคุณภาพสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)

ด้านปริมาณงาน (Quantity)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถทำงานได้มากขึ้นภายในเวลาที่กำหนด	4.25	0.74	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการงานหลายงานพร้อมกัน	4.22	0.77	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงานตามเป้าหมายขององค์กร	4.29	0.74	มากที่สุด
รวม	4.25	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน (Quantity) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงานตามเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถทำงานได้มากขึ้นภายในเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการงานหลายงานพร้อมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)

ด้านเวลา (Time)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ลดคุณภาพ	4.27	0.73	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน	4.28	0.74	มากที่สุด
การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การทำงานเป็นระบบและใช้เวลาน้อยลง	4.32	0.75	มากที่สุด
รวม	4.29	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา (Time) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การการทำงานเป็นระบบและใช้เวลาน้อยลง (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ลดคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพงาน (Quality)	4.33	0.68	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน (Quantity)	4.25	0.70	มากที่สุด
ด้านเวลา (Time)	4.29	0.71	มากที่สุด
รวม	4.29	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน (Quality) (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ด้านเวลา (Time) (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านปริมาณงาน (Quantity) (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) ตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ชาย	114	4.09	0.68	-0.88	0.38
	หญิง	148	4.16	0.62		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ชาย	114	4.09	0.72	-1.47	0.14
	หญิง	148	4.22	0.64		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ชาย	114	4.12	0.72	-0.91	0.36
	หญิง	148	4.20	0.70		
รวม	ชาย	114	4.10	0.67	-1.18	0.24
	หญิง	148	4.19	0.59		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มี P-Value เท่ากับ 0.24 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	21 – 30 ปี	28	4.09	0.72	2.21	0.09
	31 – 40 ปี	59	4.22	0.72		
	41 – 50 ปี	78	4.22	0.57		
	51 ปีขึ้นไป	97	4.01	0.62		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	21 – 30 ปี	28	4.15	0.61	3.18	0.02*
	31 – 40 ปี	59	4.29	0.72		
	41 – 50 ปี	78	4.27	0.61		
	51 ปีขึ้นไป	97	4.00	0.70		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	21 – 30 ปี	28	4.21	0.72	2.41	0.07
	31 – 40 ปี	59	4.24	0.73		
	41 – 50 ปี	78	4.28	0.65		
	51 ปีขึ้นไป	97	4.01	0.72		
รวม	21 – 30 ปี	28	4.15	0.65	3.00	0.03*
	31 – 40 ปี	59	4.25	0.68		
	41 – 50 ปี	78	4.26	0.55		
	51 ปีขึ้นไป	97	4.01	0.62		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวมมี P-Value เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาทักษะเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ทำให้ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ซึ่งมี P-Value เท่ากับ 0.02 สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา

ทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.15.1

ตารางที่ 4.15.1 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ (I)	$\bar{X}$	อายุ (J)			
		21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.15	4.29	4.27	4.00
21 – 30 ปี	4.15	-	-0.14	-0.12	0.15
31 – 40 ปี	4.29	0.14	-	0.02	0.29*
41 – 50 ปี	4.27	0.12	-0.02	-	0.26*
51 ปีขึ้นไป	4.00	-0.15	-0.29*	-0.26*	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15.1 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	3.98	0.64	0.48	0.70
	ปริญญาตรี	88	4.13	0.59		
	ปริญญาโท	72	4.12	0.70		
	ปริญญาเอก	81	4.17	0.66		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	4.02	0.77	00.48	0.69
	ปริญญาตรี	88	4.20	0.60		
	ปริญญาโท	72	4.14	0.72		
	ปริญญาเอก	81	4.18	0.71		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	4.07	0.68	0.32	0.81
	ปริญญาตรี	88	4.21	0.66		
	ปริญญาโท	72	4.13	0.77		
	ปริญญาเอก	81	4.16	0.72		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	4.02	0.63	0.42	0.74
	ปริญญาตรี	88	4.18	0.57		
	ปริญญาโท	72	4.13	0.67		
	ปริญญาเอก	81	4.17	0.65		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มี P-Value เท่ากับ 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	รายได้ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	12,000 – 20,000 บาท	96	4.08	0.60	1.19	0.32
	20,001 – 30,000 บาท	52	4.26	0.61		
	30,001 – 40,000 บาท	55	4.18	0.65		
	40,001 – 50,000 บาท	31	4.10	0.57		
	50,001 บาทขึ้นไป	28	3.97	0.88		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	12,000 – 20,000 บาท	96	4.15	0.63	1.14	0.34
	20,001 – 30,000 บาท	52	4.23	0.72		
	30,001 – 40,000 บาท	55	4.27	0.63		
	40,001 – 50,000 บาท	31	4.05	0.57		
	50,001 บาทขึ้นไป	28	3.99	0.93		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	12,000 – 20,000 บาท	96	4.16	0.64	1.63	0.17
	20,001 – 30,000 บาท	52	4.20	0.73		
	30,001 – 40,000 บาท	55	4.32	0.65		
	40,001 – 50,000 บาท	31	4.08	0.65		
	50,001 บาทขึ้นไป	28	3.92	0.99		

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	รายได้ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
รวม	12,000 – 20,000 บาท	96	4.13	0.58	1.39	0.24
	20,001 – 30,000 บาท	52	4.23	0.63		
	30,001 – 40,000 บาท	55	4.26	0.59		
	40,001 – 50,000 บาท	31	4.08	0.51		
	50,001 บาทขึ้นไป	28	3.96	0.90		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มี P-Value เท่ากับ 0.24 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.27	0.71	1.19	0.31
	1 – 5 ปี	37	4.22	0.65		
	6 – 10 ปี	37	4.17	0.66		
	11 – 15 ปี	30	4.09	0.68		
	16 - 20 ปี	46	4.26	0.60		
	21 ปีขึ้นไป	104	4.03	0.64		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.44	0.68	2.58	0.03*
	1 – 5 ปี	37	4.21	0.72		
	6 – 10 ปี	37	4.30	0.58		
	11 – 15 ปี	30	4.09	0.76		
	16 - 20 ปี	46	4.36	0.53		
	21 ปีขึ้นไป	104	4.01	0.70		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.52	0.71	2.53	0.03*
	1 – 5 ปี	37	4.35	0.68		
	6 – 10 ปี	37	4.21	0.67		
	11 – 15 ปี	30	3.93	0.76		
	16 - 20 ปี	46	4.32	0.58		
	21 ปีขึ้นไป	104	4.06	0.74		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.41	0.67	2.23	0.05*
	1 – 5 ปี	37	4.26	0.66		
	6 – 10 ปี	37	4.23	0.58		
	11 – 15 ปี	30	4.04	0.67		
	16 - 20 ปี	46	4.31	0.52		
	21 ปีขึ้นไป	104	4.03	0.64		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครพบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวมมี P-Value เท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่า อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาทักษะเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ทำให้ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ซึ่งมี P-Value เท่ากับ 0.03 เท่ากัน สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.21.1 และ 4.21.2

ตารางที่ 4.18.1 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ (I)	$\bar{X}$	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ (J)					
		น้อยกว่าปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 - 20 ปี	21ปีขึ้นไป
		4.44	4.21	4.30	4.09	4.36	4.01
น้อยกว่า 1 ปี	4.44	-	0.23	0.14	0.34	0.08	0.43
1 – 5 ปี	4.21	-0.23	-	-0.09	0.12	-0.15	0.20
6 – 10 ปี	4.30	-0.14	0.09	-	0.20	-0.06	0.29*
11 – 15 ปี	4.09	-0.34	-0.12	-0.20	-	-0.26	0.09
16 - 20 ปี	4.36	-0.08	0.15	0.06	0.26	-	0.35*
21 ปีขึ้นไป	4.01	-0.43	-0.20	-0.29*	-0.09	-0.35*	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18.1 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.36) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18.2 แสดงค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ (I)	$\bar{X}$	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ (J)					
		น้อยกว่าปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.52	4.35	4.21	3.93	4.32	4.06
น้อยกว่า 1 ปี	4.52	-	0.17	0.31	0.59*	0.21	0.46
1 – 5 ปี	4.35	-0.17	-	0.14	0.41*	0.03	0.29*
6 – 10 ปี	4.21	-0.31	-0.14	-	0.27	-0.11	0.15
11 – 15 ปี	3.93	-0.59*	-0.41*	-0.27	-	-0.38*	-0.12
16 – 20 ปี	4.32	-0.21	-0.03	0.11	0.38*	-	0.26*
21 ปีขึ้นไป	4.06	-0.46	-0.29*	-0.15	0.12	-0.26*	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.52) บุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 1 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.35) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 11 – 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 1 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.35) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัย 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามหน่วยงาน

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	จัดการเรียนการสอน	144	4.14	0.67	0.27	0.79
	สนับสนุนการเรียนการสอน	118	4.12	0.62		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	จัดการเรียนการสอน	144	4.16	0.69	-0.19	0.85
	สนับสนุนการเรียนการสอน	118	4.17	0.66		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	จัดการเรียนการสอน	144	4.15	0.75	-0.46	0.65
	สนับสนุนการเรียนการสอน	118	4.19	0.67		
รวม	จัดการเรียนการสอน	144	4.15	0.65	-0.15	0.88
	สนับสนุนการเรียนการสอน	118	4.16	0.60		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานพบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มี P-Value เท่ากับ 0.88 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	อาจารย์	137	4.15	0.68	0.60	0.55
	เจ้าหน้าที่	125	4.10	0.61		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	อาจารย์	137	4.16	0.71	0.05	0.96
	เจ้าหน้าที่	125	4.16	0.65		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	อาจารย์	137	4.16	0.74	-0.14	0.89
	เจ้าหน้าที่	125	4.17	0.67		
รวม	อาจารย์	137	4.16	0.65	0.17	0.86
	เจ้าหน้าที่	125	4.14	0.60		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มี P-Value เท่ากับ 0.86 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหาร มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหาร มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหาร มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	185	4.08	0.62	-1.77	0.08
	มีตำแหน่งบริหาร	77	4.24	0.69		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	185	4.12	0.67	-1.40	0.16
	มีตำแหน่งบริหาร	77	4.25	0.68		
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	185	4.12	0.69	-1.57	0.12
	มีตำแหน่งบริหาร	77	4.27	0.74		
รวม	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	185	4.11	0.61	-1.71	0.09
	มีตำแหน่งบริหาร	77	4.25	0.64		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะโดยรวม มีค่า P-Value เท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหาร มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของการวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และด้านแรงจูงใจภายในองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	0.44	2.28
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.34	2.91
แรงจูงใจภายในองค์กร	0.38	2.66

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance และ VIF อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (ค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจภายในองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/ New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ	B	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	0.14	0.18	2.20	0.03*
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.11	0.14	1.52	0.13
แรงจูงใจภายในองค์กร	0.19	0.26	3.05	0.00*
R=0.52, R ² =0.27, Adjusted R ² =0.26, SE=0.54, F=32.35, p < 0.05, Constant=2.45				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	B	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	0.11	0.13	1.65	0.10
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.15	0.18	1.96	0.05*
แรงจูงใจภายในองค์กร	0.20	0.27	3.10	0.00*
R=0.53, R ² =0.28, Adjusted R ² =0.27, SE=0.55, F=32.75, p < 0.05, Constant=2.39				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	B	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	0.18	0.20	2.43	0.02*
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.09	0.10	1.09	0.28
แรงจูงใจภายในองค์กร	0.16	0.20	2.24	0.03*
R=0.46, R ² =0.21, Adjusted R ² =0.20, SE=0.61, F=22.92, p < 0.05, Constant=2.52				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	B	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน	0.14	0.15	1.83	0.07
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	0.09	0.10	1.10	0.27
แรงจูงใจภายในองค์กร	0.21	0.26	2.90	0.00*
R=0.47, R ² =0.22, Adjusted R ² =0.21, SE=0.63, F=24.14, p < 0.05, Constant=2.46				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R Square (Adjusted R²) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.26 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจภายในองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ได้ร้อยละ 26 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74 อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะในการเรียนรู้ ความรู้ และเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงปัจจัยด้านเทคโนโลยี ลักษณะงาน และนโยบายหรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งล้วนมีส่วนส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะของบุคลากร

โดยปัจจัยองค์กรด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน และแรงจูงใจภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจภายในองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.19) รองลงมาคือ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14) ในขณะที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่พบอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาทักษะในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_{(skills)} = 2.45 + 0.14X_{(Support)} + 0.19X_{(Motivation)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY_{(skills)} = 0.18X_{(Support)} + 0.26X_{(Motivation)}$$

โดย $Y_{(skills)}$ แทน การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill

$X_{(Support)}$ แทน การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน

$X_{(Motivation)}$ แทน แรงจูงใจภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามตารางที่ 4.24 – 4.26 พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.27 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 27 ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีค่าเท่ากับ 0.20 หรือร้อยละ 20 และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีค่าเท่ากับ 0.21 หรือร้อยละ 21

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.03) ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02) ในขณะที่ไม่พบว่ามีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (Sig. = 0.10) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (Sig. = 0.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.13) ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (Sig. = 0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ไม่พบว่ามีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) (Sig. = 0.28) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (Sig. = 0.27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 แรงจูงใจในองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจภายในองค์กร ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : แรงจูงใจภายในองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจภายในองค์กรมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจภายในองค์กรมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (Sig. = 0.00) ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) (Sig. = 0.03) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของการวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างความต้องการในการพัฒนาทักษะ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	0.32	3.16
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	0.26	3.92
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	0.36	2.79

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance และ VIF อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (ค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ความต้องการพัฒนาทักษะที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	B	Beta	t	Sig.
การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	0.21	0.21	2.50	0.01*
การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	0.21	0.22	2.37	0.02*
การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	0.25	0.28	3.58	0.00*
R=0.66, R ² =0.43, Adjusted R ² =0.42, SE=0.49, F=64.90, p < 0.05, Constant=1.50				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ความต้องการพัฒนาทักษะที่มีผลต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)	B	Beta	t	Sig.
การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	0.22	0.21	2.41	0.02*
การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	0.29	0.29	3.08	0.00*
การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	0.18	0.19	2.34	0.02*
R=0.64, R ² =0.40, Adjusted R ² =0.40, SE=0.53, F=58.39, p < 0.05, Constant=1.46				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ความต้องการพัฒนาทักษะที่มีผลต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	B	Beta	t	Sig.
การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	0.18	0.16	1.88	0.06
การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	0.18	0.18	1.84	0.07
การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	0.31	0.32	3.88	0.00*
R=0.61, R ² =0.38, Adjusted R ² =0.37, SE=0.56, F=51.75, p < 0.05, Constant=1.44				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ความต้องการพัฒนาทักษะที่มีผลต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	B	Beta	t	Sig.
การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	0.23	0.21	2.31	0.02*
การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	0.15	0.14	1.42	0.16
การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	0.27	0.27	3.20	0.00*
R=0.58, R ² =0.33, Adjusted R ² =0.32, SE=0.58, F=42.55, p < 0.05, Constant=1.60				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.28 เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R Square (Adjusted R²) พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.42 แสดงว่าความต้องการในการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ได้ร้อยละ 42 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58 อาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติของบุคลากร ลักษณะงาน ตลอดจนระบบการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

โดยความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ การสร้างทักษะใหม่ (New Skill) (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.25) รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) และการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.21 เท่ากัน) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาทักษะในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_{(WE)} = 1.50 + 0.21X_{(Upskill)} + 0.21X_{(Reskill)} + 0.25X_{(New Skill)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY_{(WE)} = 0.21X_{(Upskill)} + 0.22X_{(Reskill)} + 0.28X_{(New Skill)}$$

โดย	$Y_{(WE)}$	แทน	ประสิทธิภาพการทำงาน
	$X_{(Upskill)}$	แทน	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)
	$X_{(Reskill)}$	แทน	การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)
	$X_{(New Skill)}$	แทน	การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามตารางที่ 4.29 – 4.31 พบว่า ด้านคุณภาพงาน (Quality) มีค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.40 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 40 ด้านปริมาณงาน (Quantity) มีค่าเท่ากับ 0.37 หรือร้อยละ 37 และด้านเวลา (Time) มีค่าเท่ากับ 0.32 หรือร้อยละ 32

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) (Sig. = 0.02) และด้านเวลา (Time) (Sig. = 0.02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ไม่พบว่ามีผลต่อด้านปริมาณงาน (Quantity) (Sig. = 0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : ความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : ความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02) ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ไม่พบว่ามีผลต่อด้านปริมาณงาน (Quantity) (Sig. = 0.07) และด้านเวลา (Time) (Sig. = 0.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานทางสถิติ สามารถเขียนได้ดังนี้

H_0 : ความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

H_1 : ความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) ดังนั้นจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) (Sig. = 0.02) ด้านปริมาณงาน (Quantity) (Sig. = 0.00) และด้านเวลา (Time) (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1	เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.1	เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.2	เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.3	เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.2	อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.1	อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.2	อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.3	อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3.1	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3.2	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3.3	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4.1	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4.2	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4.3	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.5	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/ New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5.1	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5.2	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5.3	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6	บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6.1	บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6.2	บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6.3	บุคลากรในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.7.1	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.7.2	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.7.3	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.8	บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.8.1	บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.8.2	บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.8.3	บุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารมีความต้องการในการพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	
สมมติฐานที่ 2.1	การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.1.1	การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.1.2	การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.1.3	การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวม	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2.1	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2.2	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2.3	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3	แรงจูงใจภายในองค์กรต่อการพัฒนาทักษะโดยรวม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3.1	แรงจูงใจภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3.2	แรงจูงใจภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3.3	แรงจูงใจภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)	ยอมรับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3	ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	
สมมติฐานที่ 3.1	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1.1	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1.2	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1.3	การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2	ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2.1	ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2.2	ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2.3	ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3	ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3.1	ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3.2	ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3.3	ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (Time)	ยอมรับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ในช่วงเดือนธันวาคม 2568 ถึงเดือนมีนาคม 2569 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรประจำในหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 262 ตัวอย่าง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร หน่วยงาน สถานภาพ (อาจารย์/เจ้าหน้าที่) และตำแหน่งงาน (ไม่มี/มีตำแหน่งบริหาร) ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

จากข้อมูลที่ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละหัวข้อ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการคำนวณค่าความถี่และร้อยละ สำหรับข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/ Reskill/ New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้วิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน หน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ หน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะ และการวิเคราะห์ผลของความต้องการในการพัฒนาทักษะที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter โดยกำหนดให้ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และแรงจูงใจภายในองค์กร เป็นตัวแปรอิสระในการพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาทักษะ และกำหนดให้ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้าน Upskill, Reskill และ New Skill เป็นตัวแปรอิสระในการพยากรณ์การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร หน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.49 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.59 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,000– 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 96 อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69

เป็นบุคลากรหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96 มีสถานภาพอาจารย์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 และตำแหน่งงานไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 70.61

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) และแรงจูงใจภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

5.1.3 ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะUpskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) โดยทุกด้านมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (ค่าเฉลี่ย 4.13)

โดยด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) พบว่า ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.29) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process redesign) (ค่าเฉลี่ย 4.22) ทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.12) ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) (ค่าเฉลี่ย 4.11) และทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ

ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) พบว่า ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) (ค่าเฉลี่ย 4.20) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) (ค่าเฉลี่ย 4.19) ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence) (ค่าเฉลี่ย 4.18) ทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.18) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการ

พัฒนาองค์กร (Strategic thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.15) และภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership) (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ

ส่วนด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) (ค่าเฉลี่ย 4.13) พบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.18) ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) (ค่าเฉลี่ย 4.14) ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

5.1.4 ระดับความคิดเห็นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน (Quality) (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ด้านเวลา (Time) (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านปริมาณงาน (Quantity) (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวมและการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) โดยบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวมด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.36) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.52) บุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 1 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.35) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 11 – 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 1 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.35) และบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 16 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยฯ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/ New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทักษะในทุกด้าน ขณะที่การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวมและด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ แต่มีผลเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้าน ขณะที่การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านโดยรวม ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา และการปรับทักษะ (Reskill) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านโดยรวม และด้านคุณภาพงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงเพื่ออภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) และสุวรรณี ประดิษฐ์ (2562) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อแนวทางหรือความต้องการในการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดโอกาสหรือแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะในบริบทขององค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรไม่ว่าจะเพศใดต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและลักษณะงานในลักษณะเดียวกัน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะไม่แตกต่างกัน

ในด้านระดับการศึกษา แม้ว่าบุคลากรจะมีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง ความต้องการพัฒนาทักษะมักถูกกำหนดโดยลักษณะงานและบริบทขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษา ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับรายได้ต่อเดือน อาจไม่ใช่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระดับรายได้ของบุคลากรมีลักษณะใกล้เคียงกันหรืออยู่ในช่วงที่ไม่แตกต่างกันมาก ส่งผลให้รายได้ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาทักษะ โดยบุคลากรอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงานมากกว่า

ในด้านหน่วยงาน สถานภาพ และตำแหน่งงาน แม้ว่าบุคลากรจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบายองค์กรส่งผลกระทบต่อทุกหน่วยงานในลักษณะใกล้เคียงกัน ทำให้บุคลากรมีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อายุและอายุการทำงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะด้านการปรับทักษะ (Reskill) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในแต่ละช่วงวัยและประสบการณ์การทำงานมีความจำเป็นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะที่ไม่เหมือนกัน

สำหรับปัจจัยด้านอายุ พบว่า บุคลากรในช่วงวัยทำงานตอนกลาง (อายุ 31–50 ปี) มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการปรับทักษะ (Reskill) มากกว่ากลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะทักษะด้านการใช้ข้อมูลหรือ AI/Data การออกแบบและ

ประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล และการวิเคราะห์ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในช่วงวัยดังกล่าวเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีความต้องการในระดับที่น้อยกว่า ซึ่งอาจเกิดจากการมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานเดิมสูง และมีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบทบาทงานน้อยกว่า

ในด้านอายุการทำงาน พบว่าความต้องการในการพัฒนาทักษะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการปรับทักษะ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เมื่อพิจารณาด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) พบว่า บุคลากรช่วงต้นอาชีพ (อายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี) มีความต้องการในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ และปรับตัวต่อการทำงาน ขณะที่กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี และ 16-20 ปี ก็มีความต้องการในระดับสูง และมีความต้องการสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับบทบาทที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี การออกแบบสื่อดิจิทัล และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในขณะที่กลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้าน Reskill ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่วงอาชีพที่มีความมั่นคงในบทบาทหน้าที่ และยังไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนบทบาทงาน ขณะที่กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการในระดับต่ำกว่าเมื่อเทียบกับบางกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) พบว่า บุคลากรช่วงต้นอาชีพ (น้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี) มีความต้องการในระดับสูง โดยมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานที่ช่วยเสริมศักยภาพในระยะยาว เช่น ทักษะด้านนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ โดยพบว่ามี ความต้องการสูงกว่ากลุ่ม 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญ และในกลุ่ม 1-5 ปี ยังสูงกว่ากลุ่ม 21 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ

ในทางตรงกันข้าม กลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความมั่นคงในบทบาทงาน ขณะที่กลุ่ม 16-20 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสูงขึ้นอีกครั้ง โดยสูงกว่ากลุ่ม 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทที่มีความซับซ้อนและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรแตกต่างกัน โดยแรงจูงใจภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านของการพัฒนาทักษะ (Upskill, Reskill และ New Skill) สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในภาพรวม โดยสามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ

ในขณะเดียวกัน การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวม และมีผลชัดเจนเฉพาะด้านการปรับทักษะ (Reskill) แต่ไม่ส่งผลต่อด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) และ ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในสถานการณ์ที่บุคลากรต้อง “เปลี่ยนบทบาทหรือหน้าทำงาน” ซึ่งต้องอาศัยนโยบาย ทรัพยากร และทิศทางที่ชัดเจนจากองค์กร แต่ในกรณีของการพัฒนาทักษะเดิมหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ บุคลากรอาจสามารถขับเคลื่อนด้วยตนเองได้มากกว่า จึงไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง

ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรพบว่า ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะโดยรวม และไม่ส่งผลต่อด้านการปรับทักษะ (Reskill) และด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) แต่มีผลเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เท่านั้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น บรรยากาศการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ หรือระบบสนับสนุน เป็นเพียงปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาทักษะในงานเดิม ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะในงานเดิมได้ดีขึ้น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทงาน

โดยสรุป ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรคือแรงจูงใจภายในองค์กร ขณะที่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ สภาพแวดล้อมองค์กร มีบทบาทเฉพาะในบางมิติของการพัฒนาทักษะเท่านั้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) ได้แก่ ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership) ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking) ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence) และทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา สะท้อนให้เห็นว่าทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและลักษณะงานในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม

ในขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ได้แก่ ทักษะความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้าน ด้านคุณภาพงานและเวลา ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในงานเดิมช่วยให้การทำงานมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ขณะที่การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (Process redesign) และทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานเป็นหลัก ซึ่งอาจสะท้อนว่าการเปลี่ยนบทบาทงานจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัว ก่อนที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในทุกด้านได้อย่างเต็มที่

ในขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ได้แก่ ทักษะความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานและด้านเวลา แต่ไม่ส่งผลต่อด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในงานเดิมช่วยให้การทำงาน

มีความถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อปริมาณงานซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและภาระงานขององค์กร

ส่วนการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (Process redesign) และทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานเป็นหลัก แต่ไม่ส่งผลต่อด้านปริมาณงานและด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และปรับตัว ก่อนที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านได้อย่างเต็มที่

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เกสรดา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาติศรี (2565) ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ ธนพล วิศาลกิตติ (2567) ที่พบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทองค์กร รูปแบบการพัฒนา หรือความสอดคล้องของเนื้อหาการฝึกอบรมกับลักษณะงานของบุคลากร

แม้ว่าความต้องการในการพัฒนาทักษะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แต่ระดับอิทธิพลจะแตกต่างกันตามลักษณะของทักษะ โดยการพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) มีบทบาทสำคัญมากที่สุด ขณะที่ การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) และการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ส่งผลในบางมิติเท่านั้น

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กร โดยเฉพาะแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากร ขณะที่การพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการพัฒนาทักษะในทุกด้าน ทั้งการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ได้แก่ ทักษะความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) การปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (Process redesign) และทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ได้แก่ ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership) ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking) ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence) และทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ เช่น การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะเข้ากับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารหน่วยงานควรมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการปรับทักษะ (Reskill) ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability) ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (Process redesign) และทักษะการออกแบบและ

ประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งพบว่ามีผลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณในการฝึกอบรม โอกาสในการเข้าร่วมหลักสูตร รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ควรพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับแนวโน้มของเทคโนโลยีและลักษณะงานในอนาคต โดยเน้นทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัว เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการในการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) และการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ
5. องค์กรจึงควรออกแบบแนวทางการพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคลากร เช่น การจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับช่วงวัย หรือระดับประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การพัฒนาทักษะสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า อายุและอายุการทำงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทักษะ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในบริบทที่หลากหลาย

3. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงลึก เหตุผล และ แรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาผลของการพัฒนาทักษะในระยะยาว โดยใช้การวิจัยเชิงติดตาม (Longitudinal Study) เพื่อวิเคราะห์ผลของการพัฒนาทักษะต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

รายการอ้างอิง

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Cornerstone Editors. (2020). Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/difference-between-reskilling-upskilling-new-skilling/>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Irwin.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.

- กัลยา วาณิชยปัญญา และจิตา วาณิชยปัญญา. (2560). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สาม ลดา.
- เกสร บัญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาติ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรวิชัยชัยไทย จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24, 2, พฤษภาคม-สิงหาคม: 51-61.
- จุไรรัตน์ ตอดแก้ว. (2566). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ
- ชฎาวรรณ ภาไสย ศรสวรรค์ พิมพ์ลา และวิศรา โพนัน. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นซี จำกัด. งานวิจัยหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: กรุงเทพฯ
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์, & พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14, 1, 251–265.
- ชนพล วิศาลกิตติ. (2567). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี
- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: สงขลา
- ชนาภรณ์ บุญทอง. (2561). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี

- บัณฑิต ออกแมน. (2568). การพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพกำลังคน (Reskill – Upskill – New Skills) : คานงัดสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา, 9, 2, กรกฎาคม – ธันวาคม: 1-10.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล จิราพร ขำจันทร์ และเกษแก้ว เสี่ยงเพราะ. (2568). แนวทางการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 12, 1, มกราคม-เมษายน: 157-171.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. (2568). เอกสารประกอบการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ [เอกสารประกอบการปฐมนิเทศ].
- รณิภา พงศ์พุทธชาติ และเพ็ญศรี จิรินัง. (2562). การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี. Journal of Administrative and Management, 7, 3, September - December: 53-65.
- สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วารสารบัณฑิตแสงโคกคา, 8, 2, พฤษภาคม – สิงหาคม: 240-259.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). รายงานนโยบายด้านกำลังคนอุดมศึกษา.
- สุวรรณี ประดิษฐ์. (2562). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องของด้านการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. งานวิจัยกองพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: ปทุมธานี
- หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม. (2568). รายงานแนวทางการพัฒนากำลังคน.
- อาภาพร ฐรี. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล)

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

☐ 12,000 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ 50,001 บาทขึ้นไป

5. อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงาน

☐ จัดการเรียนการสอน

☐ สนับสนุนการเรียนการสอน

7. สถานภาพ

☐ อาจารย์

☐ เจ้าหน้าที่

8. ตำแหน่งงาน

☐ ไม่มีตำแหน่งบริหาร

☐ มีตำแหน่งบริหาร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน					
1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน					
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการไปอบรมภายนอก					
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลาในการเรียนรู้ในช่วงเวลางาน					
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง					
5. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง					
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
6. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร					
7. มหาวิทยาลัย มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ หรือมีระบบพี่เลี้ยงที่พร้อมถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ)					
8. บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
9. มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุดหรือพื้นที่ Co-working space สำหรับการเรียนรู้ และมีการจัดพื้นที่การทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อเอื้อต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน					
10. มหาวิทยาลัยฯ มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งสนับสนุนการฝึกทักษะใหม่					
แรงจูงใจภายในองค์กร					
11. มหาวิทยาลัยฯ ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
12. มหาวิทยาลัยฯ ชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
13. มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบโจทย์การทำงานในความรับผิดชอบ					
14. มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา					
15. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะใหม่กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New Skill เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)					
1. ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)					
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)					
3. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน					
4. ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ					
5. ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน					
6. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking)					
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)					
7. ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน					
8. ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร					
9. ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability)					
10. ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) เช่น มองเห็นความเชื่อมโยงของงานตนเองกับหน่วยงานอื่น และกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม					

ความต้องการในการพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) (ต่อ)					
11. ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process redesign) เช่น การปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การลดขั้นตอนการดำเนินเอกสารด้วยการใช้ระบบออนไลน์					
12. ทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการเรียนการสอน เช่น Interactive media, Online content, Hybrid learning					
ด้านการสร้างทักษะใหม่ (New Skill)					
13. ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership)					
14. ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation)					
15. ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) เช่น การเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนางานให้มีมิติที่หลากหลายและทันสมัย					
16. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking)					
17. ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับโลก (Global competence)					
18. ทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) เช่น การมองหาโอกาส การกล้าตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง					

ส่วนที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพงาน (Quality)					
1. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การงานมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น					
2. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้งานในความรับผิดชอบมีคุณภาพสูงขึ้น					
3. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้ผู้สามารถตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้ดีขึ้น					
ด้านปริมาณงาน (Quantity)					
4. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้ผู้สามารถทำงานได้มากขึ้นภายในเวลาที่กำหนด					
5. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการงานหลายงานพร้อมกัน					
6. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงานตามเป้าหมายขององค์กร					

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเวลา (Time)					
7. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ลดคุณภาพ					
8. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน					
9. การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การทำงานเป็นระบบและใช้เวลาน้อยลง					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการวิจัย และองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสุมล บุนนาค

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
 อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
 บรรณาธิการวารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนาภรณ์ พลประทีป

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก อินทอง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร”

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่				
		1	2	3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป						
1	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	รายได้ต่อเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	หน่วยงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
7	สถานภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ตำแหน่งงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร						
การสนับสนุนของผู้บริหารหน่วยงาน						
1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการไปอบรมภายนอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลาในการเรียนรู้ในช่วงเวลาดังงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่				
		1	2	3		
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร						
6	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญหรือมีระบบพี่เลี้ยงที่พร้อมถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุดหรือพื้นที่ Co-working space สำหรับการเรียนรู้ และมีการจัดพื้นที่การทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อเอื้อต่อสมาธิและประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	มหาวิทยาลัยฯ มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน รวมทั้งสนับสนุนการฝึกทักษะใหม่	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
แรงจูงใจภายในองค์กร						
11	มหาวิทยาลัยฯ ให้ออกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	มหาวิทยาลัยฯ ชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย และตอบโจทย์การทำงานในความรับผิดชอบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
14	มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
15	มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะใหม่กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่				
		1	2	3		
ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ						
ด้านการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)						
1	ความเชี่ยวชาญในงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน (เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานสนับสนุน)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ/วิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ทักษะการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical Thinking)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill)						
7	ทักษะด้านการจัดการโครงการหรือการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ทักษะด้านข้อมูลหรือการใช้ AI/Data ในการทำงาน การเรียนการสอน หรือการบริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือระบบงาน (Adaptability)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ทักษะการคิดเชิงระบบในการทำงาน (Systems thinking) เช่น มองเห็นความเชื่อมโยงของงานตนเองกับหน่วยงานอื่น และกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่				
		1	2	3		
ด้านการปรับทักษะสู่บทบาทใหม่ (Reskill) (ต่อ)						
11	ทักษะการวิเคราะห์และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process redesign) เช่น การปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การลดขั้นตอนการดำเนินเอกสารด้วยการใช้ระบบออนไลน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ทักษะการออกแบบและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการเรียนการสอน เช่น Interactive media, Online content, Hybrid learning	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างทักษะใหม่ (New Skill)						
13	ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Leadership)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ทักษะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Innovation)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ทักษะการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration) เช่น การเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนางานให้มีมิติที่หลากหลายและทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (Strategic thinking)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ทักษะการทำงานหรือประสานงานในบริบทระดับสากล (Global competence)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ(Entrepreneurial Thinking) เช่น การมองหาโอกาส การกล้าตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่				
		1	2	3		
ส่วนที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน						
ด้านคุณภาพงาน (Quality)						
1	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การงานมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้งานในความรับผิดชอบมีคุณภาพสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้สามารถตรวจสอบ และ แก้ไข ข้อผิดพลาดในการงานได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน (Quantity)						
4	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วย ให้สามารถงานได้มากขึ้นภายในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการงานหลาย งานพร้อมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงานตาม เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลา (Time)						
7	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วย ให้สามารถงานได้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ลด คุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยลดระยะเวลาในการงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	การพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill/New skill ช่วยให้การงานเป็นระบบและใช้เวลาให้น้อยลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้