



# วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

**ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY**

▶ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560  
▶ Vol.6 No.2 July – December 2017

[www.northbkk.ac.th](http://www.northbkk.ac.th)

## สารบัญ

### บทปริทรรศน์

- 1 คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจริงหรือไหมในแผนการศึกษาชาติ 2560-2579  
ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร

### บทความวิชาการ

- 3 เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก  
ผศ.ดร.ปัญญา วีระวิทยเลิศ

### บทความวิจัย

- 9 พฤติกรรมการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา  
ของนักท่องเที่ยวเกาหลีใต้  
ขวัญเนตร อินทร์จักร  
และ รศ.จุฑาทิพ คล้ายทับทิม
- 19 ตัวอย่างสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา  
จรัสศรี ฮะฮวด  
ดร.ศักดิ์ดา สถาพรวจนา  
และ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
- 27 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่  
จังหวัดเชียงราย  
ธนท ชัยพงศ์ไพบุลย์  
รศ.ดร.เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต  
และ ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร
- 41 การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุนารี  
จังหวัดนครราชสีมา  
ผศ.ดร.ชนนวรรช ศรีวะรมย์
- 51 แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐาน  
การท่องเที่ยวไทย  
ภณสิทธิ์ อ้นยะ  
ดร.ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ  
ดร.รัชต วรณสุขะศิริ  
และ รศ.ชวลีย์ ณ ถลาง
- 59 รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
อำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้  
รุ่งเรือง จอมศรี  
ดร.ณรงค์ พิมสาร  
และ ดร.อิศรวิทย์ รินไชสง
- 71 ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม)  
กรุงเทพมหานคร  
วัลย์พร ประสานพันธ์  
และ พ.ต.ท.(หญิง) ผศ.ดร.สุขอรุณ  
วงศ์ทิม

## สารบัญ (ต่อ)

82	การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรการ แห่งการเรียนรู้	วัชรวิ จงแจ่ม และ ดร.วิยะดา วรรณท้วนิช
89	แนวทางการบริหารนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น	วิลดา อินฉัตร ดร.สมชาย คุ่มพูล และ ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์
101	การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้รูปแบบ CSR	วิไลรัตน์ จันทิมา ดร.ศักดา สถาพรวงษา และ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
110	ระบบเศรษฐกิจชุมชนกับความสมดุลของป่าพรุ	ผศ.ดร.สิบพงษ์ สุขสม
118	สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	สุพรรณณี สกุลช รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ และ ดร.เนงคราญ วงษ์ศรี
125	ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน	สุรศักดิ์ เขียวศิริ รศ.ดร.เสาวณีย์ ลีขาบฉันทิต และ ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทยเลิศ
136	ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับข่าวก่อกวนผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร	ดร.สุริยา ประดิษฐ์สถาพร
147	สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	อัครพล วีรวงศ์ และ ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์
162	มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชั้นสูตรพลิกศพ ศึกษาเฉพาะกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน	อารีย์ สุวรรณศรี และ รศ.ปิยะนุช ไปตะวงษ์
175	นวัตกรรมการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต	อำนาจ คุ่มบ้าน ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล และ ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์
185	ทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	อุไรลักษณ์ บัวถนอม และ ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร

**Core Competencies and Psychological Factors of Personnel Affecting Performance Efficiency of the Academic Support Staff in Private Higher Education Institutions in Bangkok Metropolitan**

สุพรรณณี สุกุลช<sup>1</sup> รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์<sup>2</sup> และดร.นงคราญ วงษ์ศรี<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว ของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างสถาบันแบบง่าย มา 3 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะหลัก คือ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรมในการทำงาน

3. ตัวแปรความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มากกว่าตัวทำนายอื่นๆ ( $r = 0.590$ ) และมีอำนาจทำนายพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.5

**คำสำคัญ:** สมรรถนะหลัก ปัจจัยทางจิตวิทยา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**Abstract**

The purposes of this research were to study the core competency and the psychological factors effecting the job performance of the academic supporting staff in the private higher education institutions in Bangkok Metropolitan. The sampling group comprised 227 persons in 3 institutes, obtained by simple randomly selected from 6 institutes. The instrument was a 5-rating scale questionnaire. Descriptive statistics, percentile, Standard Deviation, correlation, and multiple regression analysis were used for data analysis.

Research finding were

1. The performance efficiency of the staff was at a high level.
2. The factor predicted the job performance efficiency of the supporting staff were core competency factors, i.e., the professional expert, and the psychological factors, i.e., creative thinking and work ethic.

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. Professional expert factor had correlation with job performance efficiency of the supporting staffs in the private higher education institutes more than the other factors at  $r = 0.590$ , and the predictive power effected to job performance efficiency at 46.5%

**Keywords:** Core Competencies, Psychological factors  
Performance efficiency

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น เรื่องเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพด้านการจัดการศึกษาที่มีการปรับปรุงยกระดับเกณฑ์คุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับนานาชาติ การมุ่งสร้างความแตกต่างและความเป็นเลิศเฉพาะสาขาวิชา รวมทั้งการรักษาความสามารถในการแข่งขันเพื่อรักษาระดับต้นทุนการดำเนินการให้เหมาะสม ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดอาจไม่เพียงพอ หากแต่ความสำเร็จจะยั่งยืนได้ ต้องเน้นวิธีการและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้โดดเด่น แม้ในสถานการณ์ที่อาจแตกต่างหรือผันผวนยิ่งขึ้นในอนาคต สภาพการแข่งขันด้านการศึกษาที่รุนแรงขึ้นในขณะที่สถาบันอุดมศึกษามีทรัพยากรที่จำกัด อีกทั้งผู้เรียนมีความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และผู้เรียนมีโอกาเลือกสถาบันอุดมศึกษาได้มากขึ้น

องค์การทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในทุกระดับของประเทศ โดยต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กล่าวไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ระบุว่า "การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรและระบบการศึกษาของประเทศ ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งที่จะพิสูจน์ว่า ประเทศจะไปตามทิศทางที่คาดหวังไว้หรือไม่ เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนา

ศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัย ให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ หวังจะขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องค้นหาเอกลักษณ์เฉพาะที่ชัดเจน สามารถทำได้ดี มีความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อทุ่มเททรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาบุคลากรที่เป็นจุดเด่นนั้นได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการแสวงหาเอกลักษณ์ที่เด่นชัดเพื่อสร้างความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น

สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะพื้นฐานทั่วไปที่บุคคลควรจะต้องมีหรือทำให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยเป็นการมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ ผสมผสานกับบริบทในการทำงาน เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความถูกต้อง ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร และสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicator) บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2548)

การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะสำคัญก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะกระทำเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมเป็นพลังผลักดันที่สำคัญ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2552) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนอาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่พนักงานให้มีพฤติกรรมทำให้

ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ริระวณิชตระกูล, 2547)

การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดอาจไม่เพียงพอ หากแต่ความสำเร็จจะยั่งยืนได้ต้องเน้นวิธีการและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้โดดเด่น ปัจจัยทางจิตวิทยาจึงมีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งด้านกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ ความคิดสติปัญญา ความรู้สึกส่วนบุคคล ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรับรู้ และตีความก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย แรงจูงใจ และการเรียนรู้ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้การทำงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี ตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ประเภทวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ วิทยาลัยทองสุข วิทยาลัยดุสิตธานี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา ประกอบด้วย ประชากรทั้งหมด 408 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ประเภทวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ภาคต้น ประจำปีการศึกษา 2559 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก โดยการสุ่มตัวอย่างวิทยาลัย 3 แห่งจาก 6 แห่ง ได้วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ วิทยาลัยดุสิตธานี และวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 227 คน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในการศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามการประเมินตนเองด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี จำนวน 39 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามการประเมินตนเองด้านปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัว จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

#### จริยธรรมในการทำวิจัย

1. ได้รับความยินยอมโดยได้รับคำบอกกล่าว และเต็มใจเป็นลายลักษณ์อักษรจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หรือผู้มีอำนาจกระทำแทนในกรณีทีอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถลงนามได้เองตามกฎหมาย และอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการมีสิทธิ์ปฏิเสธการเข้ากลุ่มตัวอย่างได้

2. ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและ/หรือผู้มีอำนาจกระทำแทนรับทราบถึงอันตราย ผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่าง และ/หรือภายหลังจากการวิจัยแล้ว

3. ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยว่ามีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมโครงการวิจัย และอาจเพิกถอนการให้ความร่วมมือใดๆ ก็ได้ โดยการไม่ให้ความร่วมมือดังกล่าวจะไม่มีผลใดๆ ต่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

4. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปการสรุปผลการวิจัย โดยไม่ระบุตัวบุคคล

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามการประเมินตนเองด้านสมรรถนะหลัก ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการตรวจสอบพิจารณาหาข้อบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่เป็นการแสดงระดับการประเมินตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามในแต่ละข้อ ตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัยหรือไม่ และพิจารณาภาษาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

5.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Operational Definition Congruence: IOC) (บุญเชิด ภิญโญ นันตพงษ์, 2545) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มา

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2548). การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.

สฎายุ ชีระวณิชตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. 16(1): 15-28.

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสุพรรณณี สกุลคช  
 สถานที่อยู่ 116/3 หมู่บ้านใกล้เคียงเนินโอ  
 ถนนพระราม 2 อำเภอเมือง  
 จังหวัดสมุทรสาคร  
 ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าแผนกธุรการและสารบรรณ  
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเซนต์หลุยส์  
 19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา  
 เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ประวัติการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต  
 สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์