



# 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 ลิทธิอมร

### 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 สถาพรวงษา และ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
- 27 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่ จังหวัดเชียงราย ธนหน รัชพงษ์ไพบุลย์ รศ.ดร.เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต และ ดร.พีระพงษ์ ลิทธิอมร
- 41 การบริหารตามหลักบรรษัทภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมสุนารี จังหวัดนครราชสีมา ผศ.ดร.ธนวรรษ ศรีวะรัมย์
- 51 แนวทางการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐาน การท่องเที่ยวไทย ภณสิทธิ์ อ้นยะ ดร.ณัฐพล ประดิษฐ์ผลเลิศ ดร.รัชต วรุณสุขะศิริ และ รศ.ชวลีย์ ณ ถลาง
- 59 รูปแบบการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รุ่งเรือง จอมศรี ดร.ณรงค์ พิมสาร และ ดร.อิศรวิทย์ รินไธสง
- 71 ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม (พิบูลสงคราม) กรุงเทพมหานคร วลัยพร ประสานพันธ์ และ พ.ต.ท.(หญิง) ผศ.ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม

## สารบัญ (ต่อ)

82	การบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้	วัชรวิ จงแจ่ม และ ดร.วิยะดา วรานนท์วันิช
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.สีบพงศ์ สุขสม
118	สมรรถนะหลักและปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	สุพรรณิณี สกุลคช รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ และ ดร.นงคราญ วงษ์ศรี
125	ระบบการบริหารการฝึกงาน ณ สถานประกอบการ สำหรับนักศึกษา หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน	สุรศักดิ์ เขียวศิริ รศ.ดร.เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต และ ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ
136	ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับข่าวกีฬาผ่านสื่อใหม่ในกรุงเทพมหานคร	ดร.สุริยา ประดิษฐ์สถาพร
147	สมรรถนะผู้นำองค์กรทางธุรกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	อัศพรพล วีรวงศ์ และ ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์
162	มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมตรวจสอบการชั้นสูตรพลิกศพ ศึกษาเฉพาะกรณีการตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน	อารีย์ สุวรรณศรี และ รศ.ปิยะนุช โปตะวงษ์
175	นวัตกรรมจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในชุมชนเมืองเก่า จังหวัดภูเก็ต	อำนวยการ คุ่มบ้าน ผศ.ดร.วราวิทย์ จินดาพล และ ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์
185	ทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	อุไรลักษณ์ บัณฑิตนอม และ ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร

ทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง  
 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงาน  
 ในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร  
 Human Capital, Big 5 Personality, Self-efficacy, Organizational  
 Support Effects on Work Readiness of Academic Supporter for ASEAN  
 Community in Private Higher Education Institutes in Bangkok Metropolitan

อุไรลักษณ์ บัวถนอม<sup>1</sup> ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีทุนมนุษย์ ได้แก่ จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงานต่างกัน และ 2) ศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การวิจัยนำทฤษฎี แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรในการศึกษาว่าส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 320 คน โดยการสุ่มจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง เครื่องมือวิจัย 1 ชุด คือแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 1) บุคลิกภาพ

5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร ด้านความมีจิตสำนึก ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การแสดงออก 2) การรับรู้ความสามารถตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง 5) ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 9 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้ 18.2% โดยมี 3 ตัวแปร ที่มีอำนาจการทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์ ประชาคมอาเซียน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

**Abstract**

This study is a correlational study research, for 2 objectives: 1) to compare the work readiness of ASEAN community academic supporting staff in private university according to number of years in studying, time of work, professional experience of difference position of working, 2) find out the co-prediction factors for the work readiness of academic supporter for ASEAN community. The research is based on the theory/concept of human capital, big 5 personality, self-efficacy, organizational

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

support as factors which are related to work readiness of academic supporters for ASEAN community. The samples included 320 academic supporters from randomized sampling of 3 private higher education institutes in Bangkok. The research tools composed of a questionnaire of big 5 personality, a questionnaire of self-efficacy, a questionnaire of organizational support and a questionnaire of work readiness for ASEAN community. The questionnaire, following Likert, is 5-rating scale, that has been the quality proven. The results reveal academic supporters show.

The results revealed that 1) the private university academic supporting staffs which have a big 5 personality in high level of 4 personality types; friendliness, consciousness, openness to event, emotional uncertainty, one in moderate level is openness. 2) perceive of self-efficacy is at high level 3) organizational support is at moderate level 4) work readiness for ASEAN community is at moderate level 5) The study in 5 factors could be used for prediction of the readiness of working in ASEAN community. That is 18.2%, there are 3 factors that influence co-predicted with statistically significant. There are organizational support, self-efficacy, and friendliness personality.

Keywords: Human capital, ASEAN Community, Academic supporter personnel, Private higher education institute

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี 2558 ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนแม่บทในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีมาตรฐานการศึกษาอาเซียนรวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา (กรมอาเซียน. 2556)

และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สกอ.) ได้วางกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาระบบอุดมศึกษาแห่งอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรและการเรียนการสอน องค์ความรู้และนวัตกรรมวิชาการและการวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน ให้มีคุณภาพระดับสากล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือทุนมนุษย์ในองค์กร (จดหมายข่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554)

สถาบันอุดมศึกษาทั่วไปจัดกลุ่มบุคลากรเป็น 2 ประเภท ตามความแตกต่างของภารกิจ กลุ่มแรก คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสถาบัน และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนับได้ว่าเป็นความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจึงมีภารกิจเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จัดเป็นทุนมนุษย์ในองค์กร การบริหารองค์กรได้สำเร็จเมื่อมีทุนมนุษย์ที่ดีโดยเฉพาะเรื่องภูมิหลังด้านคุณวุฒิระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน รวมทั้งอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรบริหารงานได้สำเร็จ คือ บุคลากรต้องมีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน คอस्ताและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) เสนอแนวคิดว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้าน 1) ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ 2) การแสดงออก 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความเป็นมิตร และ 5) ความมีจิตสำนึก ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เมื่อประกอบด้วยทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ของแบนดูรา (Bandura. 1997) ด้านความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจัดระบบและกระทำให้งานบรรลุผล จะผลักดันให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลในการบริหารบุคลากร คือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการให้คุณค่าการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีผลตอบแทนการปฏิบัติในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กร ที่ทำให้เกิดความร่วมมือได้รับการยกย่องและการยอมรับ ไฮเซนเบิร์กเกอร์ และคณะ. (Eisenberger, et. al. 1986) ซึ่งจัดเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าว ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2556) ที่กล่าวว่าความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสิ่งแรกที่องค์กรต้องปรับคือเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรเพื่อความพร้อมต่อโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จึงสนใจที่จะศึกษาว่า ทูมมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอย่างไร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทูมมนุษย์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ต่างกัน

2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกันมีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) ร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถใช้ประโยชน์จากผลวิจัย ดังนี้

1. วางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามบันไดวิชาชีพหรือนำผลไปใช้ในการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตนเองรวมทั้งการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2. เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งการสรรหา การพัฒนาขีดความสามารถให้มีความพร้อมสู่การทำงานในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารระดับสูงนำไปใช้กำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถและความเชื่อในความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จ

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์ เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีทูมมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ที่แตกต่างกัน และศึกษา

อำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเองที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร (Population) เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 46 แห่ง จำนวนประชากร 1940 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 320 คน แบ่งเป็นสถาบันขนาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 227 คน สถาบันขนาดกลาง มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น จำนวน 38 คน และสถาบันขนาดเล็ก วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 55 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะทั่วไป ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 46 ปี ขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานธุรการสารบรรณและเลขานุการกิจ และพนักงานทรัพยากรบุคคล

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม 1 ชุด 5 ตอน ตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถาม ลักษณะให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ การแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร และความมีจิตสำนึก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามบางข้อจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) และ กัญญา บันลือ

(2553) จำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเองตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา ด้านความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ จัดระบบและกระทำให้การทำงานบรรลุผล แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ตามทฤษฎีของไฮเซนดท์เบอร์เกอร์ และคณะ ที่เชื่อว่าการให้คุณค่าการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีผลตอบแทนการปฏิบัติในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กร ที่ทำให้เกิดความร่วมมือได้รับการยกย่องและการยอมรับ จัดเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 5 แบบสอบถามความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียน ด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการรับรู้วัฒนธรรมอาเซียน ตามแนวคิดของ สุรินทร์ พิศสุวรรณ ที่กล่าวว่าความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสิ่งแรกที่องค์กรต้องปรับคือเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรเพื่อความพร้อมต่อโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 29 ข้อ

#### เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาข้อความว่ามีเนื้อหาตรงตามคำนิยามปฏิบัติการ โดยใช้เกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งหมด โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)
2. ทดลองใช้แบบสอบถามกับ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหา

สหสัมพันธ์ระหว่างรายชื่อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ตามสูตรของเพียร์สัน เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป นำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach. 1990) ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง อำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแต่ละตอน

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยรวม	28	-	.25 - .77	.90
- ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	6	-	.32 - .58	.74
- ด้านการเปิดตัว	6	-	.25 - .73	.80
- ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4	-	.30 - .79	.81
- ด้านความเป็นมิตร	6	-	.25 - .72	.77
- ด้านการมีจิตสำนึก	6	-	.56 - .81	.68
การรับรู้ ความสามารถของตนเอง	8	0.67 - 1.00	.79 - .92	.96
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	8	0.67 - 1.00	.73 - .88	.94
ความพร้อมโดยรวม	29	-	.67 - .91	.98
- ด้านการปรับตัว	10	0.67 - 1.00	.76 - .87	.95
- ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ	10	1.00	.71 - .90	.97
- ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน	9	0.67 - 1.00	.82 - .93	.97

3. นำแบบสอบถามไปพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 277 ชุด จากจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.56

2. ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis of variance) แบบ Enter

#### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการคำนวณสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาได้ผล ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานและการแปลความหมายของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D	การแปลความหมาย
จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา	18.45	2.20	-
ระยะเวลาในการทำงาน	13.17	10.78	-
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ			
- ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.49	0.65	ปานกลาง
- การแสดงออก	3.39	0.68	ปานกลาง
- การเปิดรับประสบการณ์	3.74	0.61	มาก
- ความเป็นมิตร	3.98	0.64	มาก
- ความมีจิตสำนึก	3.94	0.59	มาก
การรับรู้ความสามารถตนเอง	3.88	0.56	มาก
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	2.88	0.76	ปานกลาง
ความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนโดยรวม	2.61	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในระดับมาก 4 ด้าน คือ 1)ด้านความเป็นมิตร 2) ด้านความมีจิตสำนึก 3) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ 4) ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการแสดงออก การรับรู้ความสามารถตนเองพบว่ามีความพร้อมในระดับมาก และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความพร้อมในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีการศึกษา ระยะเวลา

ในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพ) ตามตำแหน่งงานต่างกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) ต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	การเปรียบเทียบความต่าง	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1270.042	3	423.347		
	ภายในกลุ่ม	116355.813	273	426.212	.993	.396
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1445.412	5	289.082		
	ภายในกลุ่ม	115728.976	270	428.626	.764	.643
ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6202.148	8	775.269		
	ภายในกลุ่ม	111423.707	268	415.760	1.86	.066
รวม		117625.856	276	415.760	5	
		111423.707	268	415.760		
รวม		117625.856	276			

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกัน มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3. ผลการศึกษาอำนาจการทำนายความพร้อมการทำงานในประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21408.676	9	2378.742	6.601	.000
Residual	96217.180	267	360.364		
Total	117625.856	276			

ค่า  $R = .427$ ,  $R^2 = .182$  และ  $R^2_{adj} = .154$

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน การรับรู้ความสามารถตนเอง ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 18.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 5 แสดงอำนาจในการทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จากตัวแปร บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) และการสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	$\beta$		
(Constant)	30.442	14.857		2.049	.041
จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา	.271	.543	.029	.498	.619
ระยะเวลาในการทำงาน	-.130	.111	-.068	-1.169	.244
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ					
- ความไม่มั่นคงทางอารมณ์	.132	.069	.125	1.918	.056
- การเปิดรับประสบการณ์	-.368	.444	-.048	-.828	.408
- การเปิดตัว	.601	.361	.102	1.666	.097
- ความเป็นมิตร	-.921	.412	-.157	-2.234*	.026
- ความมีจิตสำนึก	.116	.412	.020	.281	.779
การรับรู้ความสามารถตนเอง	.404	.069	.127	2.134*	.034
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	1.114	.204	.330	5.459**	.000

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรทำนายที่มีอำนาจทำนายมากที่สุด ( $\beta$  มีค่าเท่ากับ .330) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือการรับรู้ความสามารถตนเอง ( $\beta$  มีค่าเท่ากับ .127) ตัวแปรทำนายที่มีอำนาจน้อยที่สุดคือ บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร ( $\beta$  มีค่าเท่ากับ -.157)

#### อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน) แตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนไม่ต่างกัน จากการศึกษาลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่าลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกตำแหน่งงาน เป็นลักษณะงานประจำไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาชีพ ความเหลื่อมล้ำด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อทักษะการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานที่หลากหลายนับเพื่อนร่วมงานกลุ่มประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณพรณ ไชยพัฒน์ (2558) ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของนักบัญชีในจังหวัดภูเก็ต เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนระดับการศึกษา พบว่า จำนวนปีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและงานวิจัยของ มณีนทร อินทร์ และชาติรี ปรีดาอนันท์ (2556) ผลการวิจัยการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมด้านทักษะด้านภาษาและการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชิตชนก ทองไทย. 2556) ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้และ

ทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตำแหน่งงานนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการวิจัย พบว่า 9 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทุนมนุษย์ (จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน) สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรที่สำคัญลำดับแรกในการทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์ผลรายด้านย่อย 3 ด้าน ยังพบว่าตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรลำดับแรกที่สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนด้านการปรับตัว ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อภิปรายผลได้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนเพราะมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการบริหารองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองคืนแก่องค์กรด้วยการทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร อ้างถึงใน ศศิพันธ์ ทิพย์ไอสถ. 2556) คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการตอบแทนพนักงานที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เป็นการตอบแทนพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการตอบแทนพนักงาน

ทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 24.7 สอดคล้องกับ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2556) ที่กล่าวว่า การปรับตัวเพื่อให้พร้อมทันกับการทำงานประเทศอื่นๆ ในอาเซียนนั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน บุคลากรสามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้ รวมทั้งมีความเข้าใจวัฒนธรรมและธรรมเนียมของประเทศอาเซียน "รู้เขา รู้เรา" สิ่งแรกที่ต้องปรับคือต้องเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อพร้อมออกไปหาโอกาส

นอกจากนี้แล้วบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานที่หลากหลายกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน (ละเอียด แจ่มจันทร์, 2557) ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมให้กับทรัพยากรบุคลากรโดยการสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมในด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษรวมถึงการเรียนรู้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อการสื่อสารได้ โดยการส่งเสริมการให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม ในมิติด้านวัฒนธรรม เช่นเดียวกัน สถาบันจะต้องสนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานข้ามวัฒนธรรม การยอมรับในความแตกต่าง การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอย่างลึกซึ้งเพื่อให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความเป็นมิตร สามารถที่จะเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติและการวิจัย ได้ดังนี้

##### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง และบุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร เป็นตัวแปรที่สามารถเข้าร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน เป็นตัวทำนายที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัย

เสนอแนะให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษานำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังนี้

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากร ทั้งในด้านการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ การอบรมความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทำให้อุทิศทุ่มเทการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน

การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียนได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยพยายามสร้างและกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะมีความรู้หรืออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง กล้าที่เผชิญกับสถานการณ์อย่างไม่ท้อถอย และเชื่อมั่นว่าสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานในประชาคมอาเซียน

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความเป็นมิตร เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้วยการฝึกอบรมภายในสถาบัน หรือการฝึกอบรมในงานประจำ โดยการทำความเข้าใจหลักการของการฝึกอบรมทักษะด้านความเป็นมิตร ในระดับของวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ การยอมรับความเห็นของกลุ่ม การเปิดเผยตนเอง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่เหมาะสม (<http://tonyattwood.com.au>)

นอกจากนั้น การเตรียมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความพร้อมเพื่อการทำงานในประชาคมอาเซียน ยังต้องให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษด้วยการพูดและภาษากายที่มีความเป็นมิตรด้วย การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการสร้างทักษะอย่างต่อเนื่องจนเป็นกิจนิสัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรได้รับประสบการณ์ตรงในการสร้างมิตรภาพกับผู้คนทั่วไปและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา 9 ประเทศของอาเซียนด้วย ซึ่งจากประสบการณ์ตรงนั้นอาจมาจากกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมสังคมที่สถาบันตนเองจัดขึ้น การศึกษาดูงาน การประชุม การฝึกอบรมที่สถาบันอุดมศึกษาสองฝ่ายสามารถทำร่วมกันได้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เสนอแนะให้ใช้วิจัยเชิงคุณภาพร่วมศึกษาด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในเรื่องการให้การสนับสนุนระบบ การพัฒนาที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร บรรยากาศในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจหรือความผูกพันองค์กร การสร้างความดุลและระหว่างงานและชีวิตของพนักงาน รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสำเร็จต่อสถาบันอุดมศึกษาเอง รวมทั้งสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อจะได้นำไปสร้างความพร้อมต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). **ASEAN Mini Book**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: Page Maker Co., Ltd.
- กันฐิกา บรรลือ. (2553). “อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในฐานะตัวทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2554). (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558 จาก <https://www.google.co.th/>
- จิราภา เต็งไทรรัตน์ และคณะ. (2550). **จิตวิทยาทั่วไป**. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิตชนก ทองไทย. (2556). “การรับรู้และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน” สารนิพนธ์ปริญญาสังคม-ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า” ในโอกาสครบรอบ 10 ปี ของการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)** ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. สารนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนุช อินหนต์ และชาติรี ปรีดาอนันท์สุข. (2556). “การเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนเรศวรก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2556). **สรุปผลจากการประชุมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน “การบริหารงานในบริบทอาเซียนสำหรับผู้บริหารภาครัฐและเอกชน”** วันที่ 29-30 เมษายน 2556.

- วิชา อินทร์ทับทัน. (2559). "การเตรียมความพร้อมด้านภาษา ด้านบุคลิกภาพ และด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตปทุมวัน สาทร บางรัก กรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศตินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร". วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2556). ปาฐกถาพิเศษ "ก้าวอย่างที่มั่นคงของประเทศไทยกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในทศวรรษหน้า" ในโอกาสครบรอบ 10 ปี ของการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์-มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.hatyai.psu.ac.th>.
- โสภภาพรรณ ไชยพัฒน์. (2558). ความพร้อมของนักบัญชี ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- Bandura, A. (1997). Personal Efficacy in Psychobiologic Functioning. In G. V. Caprara Ed., *Bandura: A Leader in Psychology*. 43-66. Milan, Italy: Franco Angeli.
- Costa, P. T.; & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5<sup>th</sup> ed., New York: Harper Collins Publishers.
- Eisenberger, R. et. al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 500-507.
- <http://tonyattwood.com.au>