

# การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## Developing Indicators of Desirable Characteristics in Efficient Task Performance of Academic Affairs Supporting-Line Personnel at Public Universities in Northeast Thailand

ไกรสร อุทัยแสง<sup>1</sup>, บุญชม ศรีสะอาด<sup>2</sup>, ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน<sup>3</sup>

Kraisorn U-thaisang<sup>1</sup>, Boonchom Srisa-ard<sup>2</sup>, Songsak Phusee-orn<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 232 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 12 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปลายปิดเพื่อเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 131 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.83 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ มัชยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน รวม 131 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านความรู้ความคิด จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ ด้านบุคลิกลักษณะ จำนวน 33 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะทางสังคม จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 36 ตัวบ่งชี้

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Graduate student, Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150

<sup>3</sup> Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านความรู้ความคิด ตามลำดับ องค์ประกอบในแต่ละด้านแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 94, 86, 73 และ 55 ตามลำดับ มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.010  $P = 0.933$  ที่องศาอิสระ (df) = 1  $\chi^2/df = 0.010$  ค่า GFI = 1.00 ค่า CFI = 1.00 ค่า AGFI = 1.00 ค่า RMR = 0.001 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการใช้ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาตัวบ่งชี้, คุณลักษณะที่พึงประสงค์, การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

## Abstract

The purposes of this research were to develop indicators and to perform a confirmatory factor analysis of a model of indicators of desirable characteristics in efficient task performance of the academic affairs supporting-line personnel at public universities in northeast Thailand. The sample used in this research were 232 academic affairs supporting-line personnel under 12 public universities in northeast Thailand with empirical data collected to respond to the research questions, obtained using the stratified random sampling technique. The instruments used was a 131-item 5-rating-scale closed-ended questionnaire for collecting empirical data with discriminating powers ranging from 0.31 to 0.83 and a reliability of 0.98. The collected data were analyzed by finding out median, inter quartile ranges, mean, standard deviation, and a confirmatory factor analysis.

The results of the study were as follows:

1. The indicator of desirable characteristics in efficient task performance of academic affairs supporting-line personnel at public universities in northeast Thailand had 4 aspects of core factors with totally 131 indicators. They were classified into 27 characteristics of knowledge and thinking, 33 indicators of personality, 35 indicators of social characteristics, and 36 indicators of task performance characteristics.

2. For examining congruence and harmony of the construct model based on the theory empirical data, The factors with the most important weight in indicating desirable characteristics in efficient task performance were personality, task performance characteristics, social characteristics and characteristics of knowledge and thinking respectively. The factor in each aspect could vary jointly with the factor of indicators of each desirable

characteristics in task performance at 94, 86, 73, and 55 percent respectively. The Goodness of Fit Index (GFI) between model and empirical data had Chi-Square value of 0.010  $p = 0.933$ , at degrees of freedom (df) 1,  $\chi^2/df = 0.010$ , GFI = 1.00, CFI=1.00, AGFI = 1.00, RMR = 0.001, RMSEA=0.000 which, indicated that the model had a construct validity.

In conclusion, the results of this study could provide appropriate indicators to be used for evaluating desirable characteristics in efficient task performance of academic affairs supporting-line personnel at public university in northeast Thailand.

**Keywords :** develop indicators, desirable characteristics, efficient task performance

## บทนำ

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคมทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, 2549 : 47) การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานภาครัฐจะต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิด คือ สามารถทำงานอย่างเดียวกันโดยใช้

อัตรากำลังคนน้อยลงหรือปฏิบัติงานด้วยกำลังคนจำนวนเดียวกันแต่ใช้เวลาน้อยลง ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานที่มีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสังคม ปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังผลลัพธ์ บั้นปลายในระยะยาว สามารถปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดีและนำทรัพยากรไปใช้ได้อย่างคุ้มค่า สร้างระบบงานที่เน้นการปฏิบัติได้จริง มีความสัมฤทธิ์ผลและสรรหาบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวแทนประชาชนที่รู้ถึงปัญหาที่แท้จริง สร้างความศรัทธาและไม่ผลัดภาระให้แก่ประชาชน (สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย, 2545 : 10)

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการใช้ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ รวมทั้งนโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

## วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคัดเลือกตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามในการรวบรวมตัวบ่งชี้

1.2 รวบรวม สังเคราะห์และสรุปเนื้อหาที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด แล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยนำมาปรับตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ โดยให้กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจน อธิบายวิธีการส่งกลับคืนโดยระบุว่าต้องทำอย่างไร และให้อธิบายคำนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน

1.3 นำแบบสอบถามปลายปิดที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบและแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างๆ ภายในกรอบที่

กำหนด รวมทั้งการพิจารณาความถูกต้อง และครอบคลุมของเนื้อหา โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในงานด้านการบริหารจัดการ งานด้านการบริหารงานบุคคล งานสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดจำนวน 12 คน

1.4 สร้างแบบสอบถามปลายปิดในรอบที่ 2 จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในรอบแรก โดยกำหนดร่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ตัดตัวบ่งชี้ที่ซ้ำกันหรืออาจรวมเข้าด้วยกันแต่ทั้งนี้ ต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วย ตัวบ่งชี้ที่รวบรวมมาจะนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 131 ข้อ จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเห็นและตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบ

1.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วจัดทำแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยบอกตำแหน่งค่า มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบของสัญลักษณ์และตัวเลขลงในแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อประกอบการพิจารณาการยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ กรณีคำตอบเดิมอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำตอบจะต้องแสดงเหตุผลข้อเสนอแนะประกอบด้วย

1.6 ผลการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.00 ถึง 5.00 และพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 0.00 ถึง 1.25 ปรากฏดังตาราง 1

**ตาราง 1** ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR) ของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR
ด้านความรู้ ความคิด	ข้อ 1	5.00	0.00		ข้อ 4	4.00	0.25
	ข้อ 2	4.00	1.00		ข้อ 5	4.00	1.00
	ข้อ 3	4.00	0.25		ข้อ 6	4.50	1.00
	ข้อ 4	4.50	1.00		ข้อ 7	4.00	1.00
	ข้อ 5	4.00	1.25		ข้อ 8	4.00	1.00
	ข้อ 6	4.00	1.00		ข้อ 9	5.00	1.00
	ข้อ 7	4.50	1.00		ข้อ 10	5.00	1.00
	ข้อ 8	5.00	1.00		ข้อ 11	4.50	1.00
	ข้อ 9	5.00	0.25		ข้อ 12	4.50	1.00
	ข้อ 10	4.00	1.00		ข้อ 13	5.00	0.00
	ข้อ 11	4.00	0.25		ข้อ 14	5.00	0.25
	ข้อ 12	4.00	0.00		ข้อ 15	5.00	1.00
	ข้อ 13	4.50	1.00		ข้อ 16	5.00	1.00
	ข้อ 14	4.00	1.00		ข้อ 17	4.50	1.00
	ข้อ 15	4.00	1.00		ข้อ 18	5.00	0.00
	ข้อ 16	5.00	0.25		ข้อ 19	4.50	1.00
	ข้อ 17	5.00	1.00		ข้อ 20	5.00	1.00
	ข้อ 18	4.00	1.00		ข้อ 21	5.00	0.00
	ข้อ 19	5.00	1.00		ข้อ 22	4.00	1.00
	ข้อ 20	4.00	1.00		ข้อ 23	4.00	0.25
	ข้อ 21	4.00	1.00		ข้อ 24	4.50	1.00
	ข้อ 22	4.00	1.00		ข้อ 25	4.00	1.00
	ข้อ 23	4.50	1.00		ข้อ 26	4.00	1.00
	ข้อ 24	4.00	1.00		ข้อ 27	4.00	1.00
	ข้อ 25	4.00	1.00		ข้อ 28	5.00	0.25
	ข้อ 26	4.00	0.00		ข้อ 29	4.50	1.00
	ข้อ 27	4.50	1.00		ข้อ 30	4.50	1.00

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR
ด้านบุคลิกลักษณะ	ข้อ 1	4.00	1.00		ข้อ 31	4.50	1.00
	ข้อ 2	4.50	1.00		ข้อ 32	4.00	1.00
	ข้อ 3	4.00	1.00		ข้อ 33	5.00	1.00
ด้านคุณลักษณะ ทางสังคม	ข้อ 1	5.00	1.00	ด้านคุณลักษณะ การปฏิบัติงาน	ข้อ 1	5.00	0.00
	ข้อ 2	4.00	1.00		ข้อ 2	5.00	0.00
	ข้อ 3	4.00	1.00		ข้อ 3	5.00	1.00
	ข้อ 4	4.00	1.00		ข้อ 4	5.00	1.00
	ข้อ 5	4.50	1.00		ข้อ 5	4.00	1.00
	ข้อ 6	4.50	1.00		ข้อ 6	4.50	1.00
	ข้อ 7	5.00	0.25		ข้อ 7	4.00	0.25
	ข้อ 8	4.50	1.00		ข้อ 8	4.00	1.00
	ข้อ 9	5.00	1.00		ข้อ 9	5.00	1.00
	ข้อ 10	5.00	1.00		ข้อ 10	5.00	1.00
	ข้อ 11	4.50	1.00		ข้อ 11	5.00	1.00
	ข้อ 12	5.00	1.00		ข้อ 12	4.00	1.00
	ข้อ 13	5.00	0.00		ข้อ 13	5.00	1.00
	ข้อ 14	5.00	0.25		ข้อ 14	5.00	1.00
	ข้อ 15	4.00	1.00		ข้อ 15	5.00	1.00
	ข้อ 16	4.50	1.00		ข้อ 16	4.00	0.00
	ข้อ 17	4.00	1.00		ข้อ 17	4.00	1.00
	ข้อ 18	4.00	0.25		ข้อ 18	4.00	1.00
	ข้อ 19	4.00	1.00		ข้อ 19	4.00	1.00
	ข้อ 20	5.00	1.00		ข้อ 20	5.00	0.25
	ข้อ 21	4.00	1.00		ข้อ 21	4.00	0.25
	ข้อ 22	4.00	1.00		ข้อ 22	4.00	1.00
	ข้อ 23	5.00	1.00		ข้อ 23	4.00	1.00
	ข้อ 24	5.00	1.00		ข้อ 24	4.00	0.25
	ข้อ 25	5.00	1.00		ข้อ 25	4.50	1.00
	ข้อ 26	4.00	1.00		ข้อ 26	4.00	0.00

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	Mdn	IQR
	ข้อ 27	5.00	0.00		ข้อ 27	5.00	1.00
	ข้อ 28	5.00	0.00		ข้อ 28	4.00	0.00
	ข้อ 29	4.00	1.00		ข้อ 29	4.00	0.25
	ข้อ 30	4.50	1.00		ข้อ 30	4.00	0.00
	ข้อ 31	4.50	1.00		ข้อ 31	4.00	0.25
	ข้อ 32	5.00	1.00		ข้อ 32	5.00	1.00
	ข้อ 33	4.50	1.00		ข้อ 33	4.50	1.00
	ข้อ 34	5.00	1.00		ข้อ 34	4.50	1.00
	ข้อ 35	5.00	1.00		ข้อ 35	4.00	1.00
					ข้อ 36	4.00	1.00

## 2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

### 2.1 ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้เทคนิคเดลฟาย มาสร้างเป็นข้อคำถามและ

จัดทำเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมชัดเจนของเนื้อหา

2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 30 คน

2.4 แล้วแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item

Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.5 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.83 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ปรากฏดังตาราง 2

**ตาราง 2** ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
ด้านความรู้ ความคิด	ข้อ 1	0.697		ข้อ 15	0.642
	ข้อ 2	0.712		ข้อ 16	0.310
	ข้อ 3	0.565		ข้อ 17	0.460
	ข้อ 4	0.350		ข้อ 18	0.615
	ข้อ 5	0.468		ข้อ 19	0.594
	ข้อ 6	0.404		ข้อ 20	0.450
	ข้อ 7	0.408		ข้อ 21	0.656
	ข้อ 8	0.477		ข้อ 22	0.533
	ข้อ 9	0.418		ข้อ 23	0.677
	ข้อ 10	0.738		ข้อ 24	0.538
	ข้อ 11	0.540		ข้อ 25	0.560
	ข้อ 12	0.639		ข้อ 26	0.480
	ข้อ 13	0.663		ข้อ 27	0.380
	ข้อ 14	0.456			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ข้อ 1	0.491	ด้านคุณลักษณะ ทางสังคม	ข้อ 1	0.516
	ข้อ 2	0.572		ข้อ 2	0.426
	ข้อ 3	0.738		ข้อ 3	0.600
	ข้อ 4	0.719		ข้อ 4	0.526
	ข้อ 5	0.556		ข้อ 5	0.593
	ข้อ 6	0.371		ข้อ 6	0.462
	ข้อ 7	0.702		ข้อ 7	0.539
	ข้อ 8	0.659		ข้อ 8	0.614
	ข้อ 9	0.720		ข้อ 9	0.422
	ข้อ 10	0.566		ข้อ 10	0.460
	ข้อ 11	0.552		ข้อ 11	0.397
	ข้อ 12	0.523		ข้อ 12	0.746
	ข้อ 13	0.412		ข้อ 13	0.612
	ข้อ 14	0.334		ข้อ 14	0.621
	ข้อ 15	0.485		ข้อ 15	0.703
	ข้อ 16	0.375		ข้อ 16	0.519

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	ข้อ 17	0.695		ข้อ 17	0.714
	ข้อ 18	0.600		ข้อ 18	0.419
	ข้อ 19	0.604		ข้อ 19	0.756
	ข้อ 20	0.530		ข้อ 20	0.635
	ข้อ 21	0.609		ข้อ 21	0.740
	ข้อ 22	0.543		ข้อ 22	0.383
	ข้อ 23	0.600		ข้อ 23	0.598
	ข้อ 24	0.599		ข้อ 24	0.597
	ข้อ 25	0.495		ข้อ 25	0.593
	ข้อ 26	0.574		ข้อ 26	0.776
	ข้อ 27	0.713		ข้อ 27	0.466
	ข้อ 28	0.641		ข้อ 28	0.570
	ข้อ 29	0.667		ข้อ 29	0.685
	ข้อ 30	0.467		ข้อ 30	0.767
	ข้อ 31	0.754		ข้อ 31	0.622
	ข้อ 32	0.505		ข้อ 32	0.692
	ข้อ 33	0.328		ข้อ 33	0.400
				ข้อ 34	0.722
				ข้อ 35	0.330
ด้านคุณลักษณะ การปฏิบัติงาน	ข้อ 1	0.369		ข้อ 19	0.585
	ข้อ 2	0.630		ข้อ 20	0.405
	ข้อ 3	0.725		ข้อ 21	0.550
	ข้อ 4	0.832		ข้อ 22	0.768
	ข้อ 5	0.716		ข้อ 23	0.785
	ข้อ 6	0.632		ข้อ 24	0.733
	ข้อ 7	0.644		ข้อ 25	0.722
	ข้อ 8	0.588		ข้อ 26	0.741
	ข้อ 9	0.327		ข้อ 27	0.727
	ข้อ 10	0.459		ข้อ 28	0.804
	ข้อ 11	0.694		ข้อ 29	0.588

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	ข้อ 12	0.580		ข้อ 30	0.527
	ข้อ 13	0.587		ข้อ 31	0.403
	ข้อ 14	0.554		ข้อ 32	0.663
	ข้อ 15	0.682		ข้อ 33	0.631
	ข้อ 16	0.578		ข้อ 34	0.634
	ข้อ 17	0.810		ข้อ 35	0.572
	ข้อ 18	0.679		ข้อ 36	0.706
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ			a = 0.98		

2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 232 คน จากมหาวิทยาลัย

ของรัฐ 12 แห่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการเลือกตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ต้องมีอย่างน้อย 200 ตัวอย่าง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน จากนั้นใช้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมากำหนดอัตราส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 232 คน

2.7 นำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน แล้ววิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirma-

tory Factor Analysis) เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมและคัดเลือกตัวบ่งชี้ด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยการหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาตัวบ่งชี้ใดที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ถือว่าตัวบ่งชี้นั้นใช้ได้

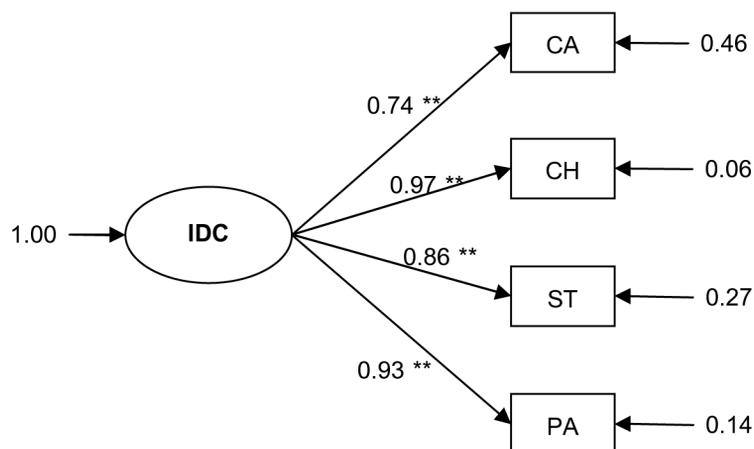
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรวบรวมและคัดเลือกตัวบ่งชี้ด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยการวิเคราะห์หามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกตัวบ่งชี้ ทุกตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ถึง 5.00 และมีพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.01 ;  $p = 0.933$  ดัชนีวัดระดับกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ที่มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

(RMSEA) มีค่าเป็นศูนย์ แสดงว่าองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน (IDC) เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกลักษณะ (CH) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน (PA) ด้านคุณลักษณะทางสังคม (ST) และด้านความรู้ความคิด (CA) องค์ประกอบในแต่ละด้านแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ได้ประมาณร้อยละ 94, 86, 73 และ 55 ตามลำดับ องค์ประกอบตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.63 ถึง 0.83



## อภิปรายผล

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกลักษณะ (CH) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน (PA) ด้านคุณลักษณะทางสังคม (ST) และด้านความรู้ความคิด (CA) องค์ประกอบตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับมิติคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 52-107) และสอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จของศิริชัย กาญจนวาสี (2546 : 14-15) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณสมบัตินิยมของบุคลากรที่มีลักษณะที่พึงปรารถนาของสมใจ ลักษณะ (2543 : 45-46) ซึ่งองค์ประกอบด้านต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านบุคลิกลักษณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สำคัญมากที่สุด หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นคุณลักษณะภายในเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับแสดงออกมาเพื่อสนับสนุนคุณลักษณะด้านอื่นๆ กลุ่มตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกลักษณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก คือ มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการหรืองานที่รับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีธรรมาจริยธรรม และสุขภาพอ่อนโยนต่อผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในงาน และต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายจนสำเร็จ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง สุขภาพจิตดี และเป็นผู้รักษาวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดนัย เทียนพุ่ม และคณะ (2541 : 101-102) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะหรือความสามารถแบบมืออาชีพของบุคลากรที่จะเหมาะสมกับธุรกิจในปัจจุบัน และในอีก 10 ปีข้างหน้าต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความทุ่มเท ทำงานมากขึ้น มีบุคลิกภาพที่ดี มีอดทนต่อความกดดัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยูร ศรีประสาธน์ (2535 : 72) ซึ่งพบว่าความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานในด้านบุคลิกภาพและเจตคติ ต้องการบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทนและการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับคุณลักษณะที่ดีในด้านอื่นๆ

ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก คือ มีหลักการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนกระบวนการและดำเนินงานอย่างมีระบบแบบแผน มีความสามารถในการเรียนรู้งาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางาน รู้จักประเมินและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับปรุงงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chajacki (2007 : unpagged) ซึ่งพบว่าคำถามที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมากที่สุด คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยังคงสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นของคนที่ต้องการในองค์กรของจำเนียร จวงตระกูล (2540 : 275-277) จากประเด็นดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่าในด้านการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่เป็นคุณสมบัตินิยมหรือลักษณะสำคัญ คือ การทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นแรกๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการเรียนรู้การทำงาน การปรับปรุงกระบวนการวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของงานอยู่เสมอ

ด้านคุณลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมาก คือ การวางตัวในสังคมอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์ เคารพในเสียงส่วนใหญ่ และมีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย ช่วยเหลือและแนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ มีจิตใจเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาวี เวทวงศ์ (2546 : 116-117) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่มีค่านำหนักมากที่สุด คือ สามารถวางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ คุณลักษณะดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าในด้านสังคมซึ่งต้องทำงานร่วมกัน ต้องมีการปรับตัวหรือการเข้ากับสังคมของการปฏิบัติงานได้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งยังสะท้อนถึงระบบของสังคมประชาธิปไตย

ด้านความรู้ความคิด กลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมาก คือ มีความสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546 : 6-26) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของदनัย เทียนพุ่ม และคณะ (2541 : 101-102) ซึ่งพบว่าบุคลากรต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดสมัยใหม่ในการพัฒนา เปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ มีความสามารถวิเคราะห์ที่ดี สามารถวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น คุณลักษณะที่กล่าวมานี้ได้สะท้อนถึงความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งต้องมีการประยุกต์และปรับใช้ความรู้นั้นในการแก้ปัญหา ในหลายองค์กร พบ

ว่า สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การขาดประสิทธิผล การใช้คนที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

3. ผลการวิเคราะห์ห้ององค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน รวม 131 ตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความคิด (CA) ด้านบุคลิกลักษณะ (CH) ด้านคุณลักษณะทางสังคม (ST) และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน (PA) มีค่านำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ข้อค้นพบจากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สามารถบ่งชี้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกลักษณะ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ด้านนี้เป็นพื้นฐานหรือคุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกมา เพื่อสนับสนุนคุณลักษณะด้านอื่นๆ ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การนำตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ฯ ไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรพิจารณาเลือกหรือปรับใช้ตามความเหมาะสมหรือบริบทของบุคลากรในหน่วยงาน

1.2 ควรพิจารณานำตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไปในอนาคต

1.3 การวิจัยครั้งนี้ ได้วางรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในเบื้องต้น ควรนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับกลุ่มงาน/สายงานย่อย หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์เฉพาะตำแหน่ง

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรมีการศึกษาวิจัยในรายละเอียดองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นรายด้าน โดยการสร้างและพัฒนางค์ประกอบย่อยจากกลุ่มตัวบ่งชี้ต่างๆ ในองค์ประกอบหลักด้านนั้นๆ

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ในการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและช่วยให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี.อินเตอร์พรีนซ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*. 31(2), 64-87.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ. (2535). *ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2545). การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 24(71), 37-40.
- วาโร เฟิงส์วีสต์. (2543). การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัยโดยใช้เทคนิควิเคราะห์ : เทคนิคเดลฟาย. *วารสารวิทยบริการ*. 11(2), 30-37.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*. 31(3), 12-29.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่ประสงค์*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- เสรี ชัดแจ่ม และสุชาติ กรเพชรปณี. (2546). *โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*. 1(1), 1-22.
- Calderon, Larry Anthony. (1989). Characteristics of the Excellent Teacher as Perceived by Students, Teacher and Administrators in the Los Angeles Community College District, *Dissertation Abstracts International*. 49(9), 2512-A.
- Chajnicki, Gregory M. (2007). Characteristics of Learning Organizations and Multi-dimensional Organizational Performance Indicators : A Survey of Large, Publicly-Owned Companies, *Dissertation Abstracts International*. 68(5), unpagged.
- Little, Robert Eugene. (1989). Important Characteristics of Effective Collaboration Between Educational Organizations, *Dissertation Abstracts International*. 50(3), 586-A.
- McKiernan, Kristen Ann. (2000). How Subject Characteristics Influence Attention Task Performance : A Structural Modeling Approach, *Dissertation Abstracts International*. 60(9), 4939-B.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristics of Effective Organization*. New York : Harper & Row.