

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Factors Influencing the Competencies of the Undergraduate Students in the Business Administration Program in the State Universities in the Eastern Economic Corridor

จิรศักดิ์ รัตนวงษ์¹ บรรพต วิโรจน์ราช² และ สุชนนี เมธิโยธิน³

Jeerasak Rattanawong¹, Banpot Wiroonratch² and Suchonnee methiyothin³

(Received: January 10, 2019; Revised: March 5, 2019; Accepted: March 20, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยของรัฐในพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์หาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต โดยการเก็บแบบสอบถามจากนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ จำนวน 865 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นมหาวิทยาลัยแม่ ในพื้นที่ EEC ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก บางพระ จังหวัดชลบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต พบว่าด้านการสื่อสารในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่า B = 179 การลดขนาดองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สอง มีค่า B = 157 การสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สาม มีค่า B = 155 การสร้างงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สี่ มีค่า B = 137 และการปรับโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่ห้า

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาการพัฒนองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Ph.D. student, Organization Development and Human Capability Management Program, Graduate School of Commerce, Burapha University

² Asst. Prof, Graduate School of Commerce, Burapha University

³ Asst. Prof, Graduate School of Commerce, Burapha University

Corresponding Author E-mail: jeerasakbuu@gmail.com

มีค่า $B = 131$ ด้านที่ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่หนึ่ง มีค่า $B = 226$ และการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สอง มีค่า $B = 108$ และด้านที่ 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต พบว่า การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง มีค่า $B = 246$ การปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สอง มีค่า $B = 146$ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สาม มีค่า $B = 141$ การจัดกิจกรรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่สี่ มีค่า $B = 127$ และการให้คำปรึกษามีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตเป็นอันดับที่ห้า มีค่า $B = 93$

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะนิสิตบริหารธุรกิจระดับปริญญาตรี เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

The purpose of this research was to find the factors that influence the competencies of undergraduate students in the business administration curriculum of the state universities in the Eastern Economic Corridor or the EEC. The researcher used the quantitative research technique by creating a questionnaire for analysis of organizational structure factors, technological factors, and behavioral factors that influence the competencies of undergraduate students in the business administration curriculum of the state universities in the Eastern Economic Corridor. The questionnaires were returned from 865 undergraduate students of the 3 main state universities in the EEC area, namely Burapha University in Chonburi, Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bang Phra, Chonburi Province, and Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao.

The results of the research revealed that: Aspect 1): regarding the organizational structure factors that influenced the students' competencies, the aspect of communication in the organization had the highest influence on the student's competencies, with $B = 179$, followed by the aspect of downsizing of the organization, with $B = 157$. The aspect of construction of rules or working condition came third, with $B = 155$. The aspect of creation of work came fourth, with $B = 137$ and the aspect of organizational restructuring had the fifth highest influence on the students' competencies, with $B = 131$. Aspect 2): regarding technological factors influencing the students' competencies, it was found that using technology in work had the highest influence on the competencies of the students, with the value of $B = 226$, and making innovation came second with the value of $B = 108$; and Aspect 3): regarding behavioral factors that influenced the students' competencies, it was found that

establishing organizational culture had the highest influence on the students' competencies, with the value of $B = 246$, improving the behavior of the people in the organization (behavioral dissolution) came the second, with the value of $B = 146$; the immediate problem solving came third, with the value of $B = 141$; the organizing of activities came fourth, with the value of $B = 127$; and the mentoring came fifth, with the value of $B = 93$.

Keywords: factor influencing competencies of the undergraduate students in business administration program, Eastern Economic Corridor

บทนำ

ปัจจุบันรัฐบาลไทยกำลังวางแผนดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยพลิกโฉมสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสมบูรณ์และเตรียมความพร้อมในการวางรากฐานสู่อนาคตในการมุ่งพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวสู่การเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC (Eastern Economic Corridor) มหานครแห่งอนาคต ภายใต้พระราชบัญญัติการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่อำเภอชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งถือว่าเป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทย ที่จะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชนกว่า 1.5 ล้าน ๑ บาท เพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC บนพื้นที่กว่า 13,285 ตารางกิโลเมตรให้เป็นเขตอุตสาหกรรมในอนาคต และเป็นที่ตั้งของสำนักงานระดับภูมิภาคของบริษัทชั้นนำของโลก ซึ่งเป็นการยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของเอเชีย (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

มหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่ EEC ที่เป็นของรัฐเฉพาะที่เป็นมหาวิทยาลัยแม่ มีจำนวน 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก บางพระ จังหวัดชลบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจากแผนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกนั้นส่งผลทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาบัณฑิตโดยการศึกษาจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี และ 3) ด้านพฤติกรรม เพื่อศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต และเพื่อนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตไปพัฒนาเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ รวมถึงงานวิจัยให้สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ในพื้นที่พิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ซึ่งประกอบด้วย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาออกแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถามปลายปิด (close ended question) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กับนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นมหาวิทยาลัยแม่ในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการศึกษาจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี และ 3) ด้านพฤติกรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

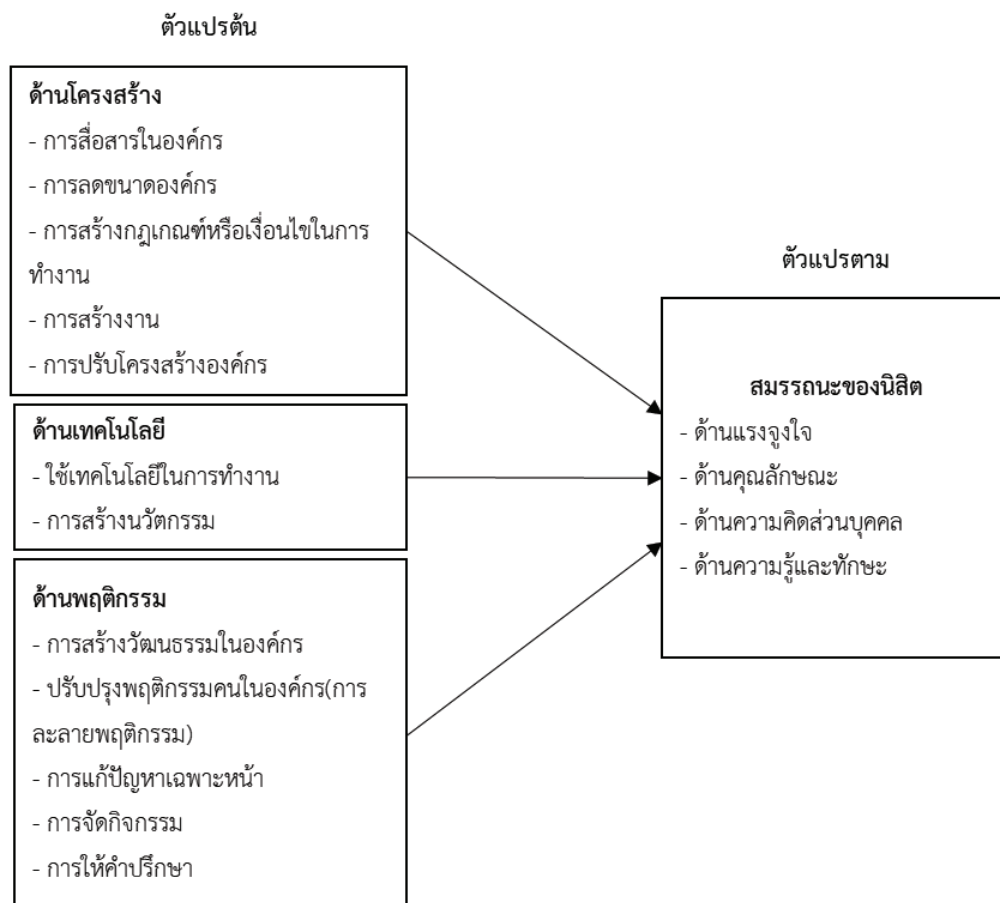
ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพที่ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน พิจารณาจากการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) เพื่อหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาของงานวิจัย และนำค่าที่มีความสอดคล้อง สร้างแบบสอบถามไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้เท่ากับ 0.928 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (cronbach alpha) ของครอนบาค (Cronbach) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยการคำนวณสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ W.G. Cochran (1953) โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ระพินทร์ โพธิ์ศรี, 2551) ดังต่อไปนี้

2.1) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ non-probability sampling ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่เน้นกระบวนการสุ่ม

2.2) เลือกการสุ่มแบบ specific purpose sampling ซึ่งเป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงโดยพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยจากนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามปลายปิด (close ended question) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เพื่อนำข้อมูลมาสรุปผลหาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถของนิสิต โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) เพื่อพยากรณ์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถของนิสิตเพื่อหาแนวทางการแทรกแซงการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนตัวอย่าง 865 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2560 ถึง เมษายน พ.ศ. 2561

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, ประภัศร บุญมี, อภิชัย ชินทัพ, อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์, Argyris, Boyatzis, Page, , Byham and Moyer, C. Donald R. Brown, Kurt Lewin, Leemann, Ledford, Ledford, and Schuster, Mark Connelly, McClelland, Mind Tools, Schoonover, Spencer and Spencer, Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley, Wilson, and Kolb, Zingheim.)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการแทรกแซงด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต

ปัจจัยด้านโครงสร้างมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.10	0.18		6.14	0.00		
1. การสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงาน	0.15	0.32	0.16	4.78	0.00	0.72	1.38
2. การกำหนดเป้าหมายองค์กร	0.02	0.03	0.02	0.68	0.49	0.65	1.52
3. การปรับปรุงกลยุทธ์	-0.03	0.03	-0.03	-0.86	0.38	0.56	1.76
4.การระบุหน้าที่การทำงาน	-0.02	0.04	-0.02	-0.65	0.51	0.58	1.70
5.การลดขนาดองค์กร	0.15	0.02	0.22	6.70	0.00	0.81	1.22
6.การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในองค์กร	-0.01	0.03	-0.01	-0.31	0.75	0.60	1.65
7.การสร้างงาน	0.13	0.04	0.12	3.32	0.00	0.60	1.64
8.การสื่อสารในองค์กร	0.17	0.04	0.15	3.74	0.00	0.50	1.99
9.การปรับโครงสร้างองค์กร	0.13	0.04	0.12	3.17	0.00	0.53	1.88
R	0.500						
R Square	0.250						
Adjusted R Square	0.242						
Durbin Watson	1.857						
F ratio	31.725		(0.000)				

*p-value ≤ 0.05

จากตาราง 1 การทดสอบเงื่อนไขของ multiple regression analysis พบว่าตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านโครงสร้างไม่เกิดปัญหา multicollinearity เนื่องจากค่า tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ "ปัจจัยด้านโครงสร้าง" และตัวแปรตาม "สมรรถนะของนิสิต" ซึ่งเท่ากับ 0.50 ดังนั้น ปัจจัยด้านโครงสร้างกับสมรรถนะของนิสิต มีอิทธิพลต่อกัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.25 หรือ ร้อยละ 25 การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ สมรรถนะของนิสิต สมการ multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.10 + 0.15 (X_1) + 0.02 (X_2) + 0.03 (X_3) + 0.02 (X_4) + 0.15 (X_5) + 0.01 (X_6) + 0.13 (X_7) + 0.17 (X_8) + 0.13 (X_9)$$

เมื่อ $\bar{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 = ปัจจัยการสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงาน, X_2 = ปัจจัยการกำหนดเป้าหมายองค์กร, X_3 = ปัจจัยการปรับปรุงกลยุทธ์, X_4 = ปัจจัยการระบุหน้าที่การทำงาน, X_5 = ปัจจัยการลดขนาดองค์กร, X_6 = ปัจจัยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในองค์กร, X_7 = ปัจจัยการสร้างงาน, X_8 = ปัจจัยการสื่อสารในองค์กร, X_9 = ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร

$$\text{Standardized } \bar{Y} = 0.16 (X_1) + 0.02 (X_2) + 0.03(X_3) + 0.02 (X_4) + 0.22 (X_5) + 0.01 (X_6) + 0.12 (X_7) + 0.15 (X_8) + 0.12 (X_9)$$

เมื่อ $\bar{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 = ปัจจัยการสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงาน, X_2 = ปัจจัยการกำหนดเป้าหมายองค์กร, X_3 = ปัจจัยการปรับปรุงกลยุทธ์, X_4 = ปัจจัยการระบุหน้าที่การทำงาน, X_5 = ปัจจัยการลดขนาดองค์กร, X_6 = ปัจจัยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในองค์กร, X_7 = ปัจจัยการสร้างงาน, X_8 = ปัจจัยการสื่อสารในองค์กร, X_9 = ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร

สรุปว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีนัยสำคัญ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.179 หมายถึง คณะควรมีช่องทางการสื่อสารที่ดี สดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับพฤติกรรมของนิสิตที่จะช่วยให้การสื่อสารสามารถเข้าถึงนิสิตได้ง่าย และมีความชัดเจนเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน 2) การลดขนาดองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.16 หมายถึง การลดจำนวนบุคลากรทางการศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะของนิสิต หากบุคลากรที่ทำงานอยู่นั้นมีทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน 3) การสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.16 หมายถึง หลักเกณฑ์ที่คณะกำหนดขึ้นโดยเฉพาะเรื่องภาพลักษณ์ของการแต่งกายที่ถูกระเบียบถือเป็นการสร้างภาพลักษณ์พื้นฐานที่ดีร่วมกัน 4) การสร้างงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.14 หมายถึง เมื่อมีการมอบหมายงานให้นิสิตทำการส่งเสริมและพัฒนานิสิตแล้ว ต้องกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนด้วย 5) ด้านการปรับโครงสร้างองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.13 หมายถึง โครงสร้างองค์กรควรปรับปรุงให้มีการกระจายอำนาจในการทำงานเพื่อให้มีขั้นตอนที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสอดคล้องกับความต้องการของนิสิต

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการแทรกแซงด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของนิสิต	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	SE	Beta					
ค่าคงที่	2.30	0.15			14.54	0.00		
1. การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	0.22	0.04	0.22		5.41	0.00	0.64	1.56
2. การสร้างนวัตกรรม	0.10	0.04	0.10		2.54	0.01	0.64	1.56
R	0.294							
R Square	0.087							

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
Adjusted R Square	0.084						
Durbin Watson	1.605						
F ratio	40.865		(0.000)				

*p-value ≤ 0.05

จากตาราง 2 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Regression Analysis พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และการสร้างนวัตกรรม ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ "ปัจจัยด้านเทคโนโลยี" และตัวแปรตาม "สมรรถนะของนิสิต" ซึ่งเท่ากับ 0.294 ดังนั้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี กับสมรรถนะของนิสิต มีอิทธิพลต่อกัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.087 หรือ ร้อยละ 8.7 การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ สมรรถนะของนิสิต สมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.30 + 0.22 (X_1) + 0.10 (X_2)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 =ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี, X_2 =ปัจจัยการสร้างนวัตกรรม

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.22 (X_1) + 0.10 (X_2)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 = ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี, X_2 = ปัจจัยการสร้างนวัตกรรม

สรุปว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีนัยสำคัญ 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.27 หมายถึง การมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอน การให้บริการนิสิต รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงมีอิทธิพลต่อนิสิตมากที่สุดในการทำงานและและการพักผ่อนของนิสิตภายในคณะ และ 2) ด้านการสร้างนวัตกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.11 หมายถึง นวัตกรรมเป็นการพัฒนาต่อยอดจากเทคโนโลยีทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับนิสิตได้ รวมถึงช่วยสนับสนุนงานของคณะฯ และบุคลากรภายในองค์กร และนวัตกรรมยังเป็นปัจจัยในการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนได้ดี

ตาราง 3. การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการแทรกแซงด้านพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต

ปัจจัยด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิต	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.03	0.14			7.00	0.00		
1. การให้คำปรึกษา	0.09	0.30	0.10	3.13	0.00	0.67	1.48	
2. การแทรกแซงโดยบุคคลที่สาม	0.02	0.05	0.02	0.47	0.63	0.33	3.00	
3. การสร้างทีมงาน	0.04	0.05	0.03	0.81	0.41	0.35	2.80	
4. การจัดกิจกรรม	-0.12	0.44	-0.12	-2.86	0.00	0.43	2.31	
5. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0.14	0.04	0.13	3.31	0.00	0.44	2.24	
6. การพัฒนาสมรรถนะการทำงาน	0.05	0.04	0.05	1.21	0.22	0.39	2.52	
7. การพัฒนาบุคลากร	0.03	0.04	0.02	0.65	0.51	0.38	2.58	
8. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร	0.24	0.03	0.26	6.88	0.00	0.53	1.85	
9. การจูงใจคนให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	0.04	0.04	0.04	0.95	0.33	0.38	2.62	
10. การปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม)	0.14	0.03	0.16	4.43	0.00	0.58	1.70	
R	0.574							
R Square	0.330							
Adjusted R Square	0.322							
Durbin Watson	1.865							
F ratio	42.055		(0.000)					

*p-value ≤ 0.05

จากตาราง 3 การทดสอบเงื่อนไขของ multiple regression analysis พบว่าตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านพฤติกรรมไม่เกิดปัญหา multicollinearity เนื่องจากค่า tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ "ปัจจัยด้านพฤติกรรม" และตัวแปรตาม "สมรรถนะของนิสิต" ซึ่งเท่ากับ 0.574 ดังนั้น ปัจจัยด้านพฤติกรรม กับ สมรรถนะของนิสิต มีอิทธิพลต่อกัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.330 หรือ ร้อยละ 33 การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ สมรรถนะของนิสิต สมการ multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.03 + 0.09 (X_1) + 0.02 (X_2) + 0.04 (X_3) + 0.12 (X_4) + 0.14 (X_5) + 0.05 (X_6) + 0.03 (X_7) + 0.24 (X_8) + 0.04 (X_9) + 0.14 (X_{10})$$

เมื่อ $\bar{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 = ปัจจัยการให้คำปรึกษา, X_2 = ปัจจัยการแทรกแซงโดยบุคคลที่สาม, X_3 = ปัจจัยการสร้างทีมงาน, X_4 = ปัจจัยการจัดกิจกรรม, X_5 = ปัจจัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, X_6 = ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน, X_7 = ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร, X_8 = ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร, X_9 = ปัจจัยการจูงใจคนให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง, X_{10} = ปัจจัยการปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม)

$$\text{Standardized } \bar{Y} = 0.10(X_1) + 0.02(X_2) + 0.03(X_3) + 0.12(X_4) + 0.13(X_5) + 0.05(X_6) + 0.02(X_7) + 0.26(X_8) + 0.04(X_9) + 0.16(X_{10})$$

เมื่อ $\bar{Y}$ = สมรรถนะของนิสิต, X_1 = ปัจจัยการให้คำปรึกษา, X_2 = ปัจจัยการแทรกแซงโดยบุคคลที่สาม, X_3 = ปัจจัยการสร้างทีมงาน, X_4 = ปัจจัยการจัดกิจกรรม, X_5 = ปัจจัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, X_6 = ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน, X_7 = ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร, X_8 = ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร, X_9 = ปัจจัยการจูงใจคนให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง, X_{10} = ปัจจัยการปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม)

สรุปว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมมีระดับนัยสำคัญ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 246 หมายถึง กรอบและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมของนิสิตช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นทำให้นิสิตมีค่านิยมในด้านความรับผิดชอบตนเองได้ดีขึ้น 2) การปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 146 หมายถึง กระบวนการที่ควรทำในช่วงเริ่มต้นเช่นการปฐมนิเทศนิสิตช่วยให้นิสิตมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามนโยบายของคณะและทำให้นิสิตปรับตัวได้ง่ายขึ้น 3) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 141 หมายถึง กระบวนการทำงานของนิสิตโดยเฉพาะงานกลุ่มช่วยให้นิสิตสามารถแก้ปัญหาได้ดี แต่ควรให้มีหัวหน้ากลุ่มคอยควบคุมกระบวนการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าร่วมกันจะทำงานมีความรวดเร็วและมีคุณภาพ 4) การจัดกิจกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 127 หมายถึง การจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนการพาไปทัศนศึกษาช่วยสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตได้ดี และเป็นกิจกรรมที่นิสิตให้ความสนใจมากกว่าในห้องเรียน 5) ด้านการให้คำปรึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 93 หมายถึง คณะควรมีบุคลากรคอยให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือนิสิตตลอด 24 ชั่วโมง ช่วยชี้แนะแนวทางให้นิสิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่เสนอมาข้างต้น เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและมีประเด็นที่น่าสนใจดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

1.1) การสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องสร้างกระบวนการสื่อสารให้เกิดขึ้นภายในคณะระหว่าง บุคลากรทางการศึกษาและนิสิตผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้าถึงตัวนิสิตได้ดีที่สุดอีกทั้งการ

สื่อสารในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นจำเป็นต้องมีช่องทางในการสื่อสารที่มีความสะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม รวมถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่จะสร้างการรับรู้ถึงนิสิตได้อย่างชัดเจนไม่ติดขัด สอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2012) กล่าวว่า กระบวนการแทรกแซงจำเป็นต้องมีการสื่อสารภายในองค์กรให้กับคนภายในองค์กรทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพื่อป้องกันความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และป้องกันไม่ให้เกิดคนในองค์กรเกิดความเข้าใจผิดระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร สอดคล้องกับ Donald R. Brown (2011) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารจำเป็นต้องนำเทคนิคและเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งการสื่อสาร และจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนครอบคลุม สอดคล้องกับ Argyris, C (1970) กล่าวว่า ต้องมีการสื่อสารให้เกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และเห็นด้วยกับการดำเนินงานในการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาควรมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานร่วมกันให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลภายในองค์กร ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์กรด้วย

1.2) การลดขนาดองค์กร เป็นการปรับปรุงโครงสร้างภายในขณะบริหารธุรกิจในการปรับลดค่าใช้จ่ายและภาระขององค์กรโดยการที่บุคลากรทางการศึกษาภายในคณะไม่จำเป็นต้องมีหลายคนอีกต่อไป แต่บุคคลที่ทำงานต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้หลายด้านมากขึ้น การบริหารในองค์กรจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้น และในบางส่วนงานภายในคณะบริหารธุรกิจควรมีการจ้างองค์กรภายนอกรับหน้าที่ในการทำงานบางประเภทที่เป็นการจ้างงานแบบมีสัญญาระยะสั้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วนของการสวัสดิการ สอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2015) กล่าวว่า การลดขนาดองค์กร เป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายและภาระขององค์กรโดยแต่ละวิธีในการลดขนาดองค์กรนั้นต้องมีการวางแผนและทำความเข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กรด้วย และสอดคล้องกับ Argyris, C (1970) กล่าวว่า การลดพนักงานและการเลิกจ้างเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งในช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง องค์กรที่ขาดสภาพคล่องทางการเงินจะต้องพยายามต่อสู้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรจึงรวมถึง การปรับโครงสร้างเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ

1.3) การสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารคณะและทีมงานภายในคณะเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขขึ้นมาเพื่อนำไปใช้กับบุคลากร และนิสิตภายในคณะเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการในทุกด้านให้มีทิศทางเดียวกันโดยการสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขขึ้นใหม่เพื่อเหมาะสม คล่องตัว สอดคล้องกับยุศสมัยภายใต้เงื่อนไขหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะและนิสิต รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลร่วมกันระหว่างคณะและนิสิต สอดคล้องกับ Argyris, C (1970) กล่าวว่า กระบวนการแทรกแซงที่กำหนดขึ้นต้องสามารถสร้างกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่เป็นอิสระที่ทำให้ห้องค์การสามารถเลือกเป็นแนวทางได้ และต้องมีความหลากหลายเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า การแทรกแซงการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่มีการประยุกต์ใช้วิธีการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้มีการกำหนดไว้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลและประเมินความก้าวหน้าของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.4) การสร้างงาน คือ งานที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมายให้กับนิสิตไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดประสบการณ์และความรู้ทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยฝึกฝน พัฒนาทักษะ ความรู้ได้ดี และควรต้องมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนเพื่อให้นิสิตเข้าใจในแต่ละประเด็นในการทำงาน สอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2015) กล่าวว่า การสร้างงานให้กับ พนักงานเพื่อให้เกิดประสบการณ์โดยตรงเพื่อพัฒนาตนเองได้ในระดับที่สูงขึ้นและเกิดผลสะท้อนกลับจากการ ดำเนินการในการทำงาน การเสริมสร้างงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ อภิชัย อินทัพ (2551) กล่าวว่า การสร้างงานผ่านกิจกรรมนั้นเป็นกลยุทธ์การ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลงแบบบุคคลผ่านกิจกรรมที่สร้างการมี ส่วนร่วมแบบสร้างสรรค์ และใช้การสังเกตพฤติกรรมของการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาที่มี และพัฒนาให้ เกิดประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

1.5) การปรับโครงสร้างองค์กร เป็นการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาแนวคิด นโยบายและแผน ผ่านการวิเคราะห์และวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อกำหนดเป้าหมายของคณะ ในการมุ่งสู่การเป็นคณะที่มีศักยภาพโดยคณะควรปรับให้มีการกระจายอำนาจสู่อาจารย์ที่ปรึกษาในการอนุมัติ เอกสารของนิสิตได้โดยไม่ต้องผ่านหลายขั้นตอนเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน สอดคล้องกับ Michael E. McGill (1977) กล่าวว่า กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรต้องวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และควรมีประสิทธิผลในการดำเนินการ ซึ่งการพัฒนานั้น สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ตามเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด สอดคล้องกับ Argyris, C (1970) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเนื่องในการกระจายอำนาจและการรวม อำนาจ ซึ่งด้านการกระจายอำนาจเป็นการดำเนินงานให้แต่ละแผนกได้ปกครองตนเองและให้อำนาจในการ ตัดสินใจ และสอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2015) กล่าวว่า การ ปรับโครงสร้างใหม่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ในข้อมูลสารสนเทศใหม่ พนักงานเกิดการยอมรับในการควบคุมและ ประสานงานในกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี แต่การปรับโครงสร้างใหม่จะล้มเหลวได้หากไม่สนใจในหลักการ และกระบวนการด้านการพัฒนาองค์กร

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

2.1) การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เป็นปัจจัยในการนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานมาใช้ภายในคณะ รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและกาเรียนการสอน รวมถึงการ ให้บริการนิสิต อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การเรียน การสอนมีความยืดหยุ่นและมีความน่าสนใจมากขึ้น สอดคล้องกับ Brown (2011) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานช่วยให้งานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Thomas G. Gummings and Christopher G. Worldy (2015) กล่าวว่า การแทรกแซงด้าน เทคโนโลยีเป็นการพัฒนาองค์กรเฉพาะด้านที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตให้องค์กร และการบรรลุ เป้าหมายด้านบุคคล และสอดคล้องกับ ธาณี แขวงเมือง (2555) กล่าวว่า เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานสะดวก

รวดเร็วมากขึ้น มักมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้กับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นระบบที่มีการใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานขององค์กรที่นิยมใช้กันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นระบบที่ช่วยให้พนักงาน และองค์กรทำงานได้ง่ายขึ้น

2.2) การสร้างนวัตกรรม คือการต่อยอดจากการใช้เทคโนโลยีภายในคณะในปัจจุบัน และบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการนวัตกรรมที่ดีกว่าเพื่อตอบสนองการทำงานมากขึ้น สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับ สุดาร์ตน์ ไชยประสิทธิ์ (2559) กล่าวว่า ยุคปัจจุบันเป็นยุคของดิจิทัล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ Donald R. Brown (2011) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมทางเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ แอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมถึงระบบฐานข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรม

3.1) การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร เป็นการพัฒนาพฤติกรรมอย่างมีแบบแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรมในองค์กรทั้งระบบ เป็นการกำหนดบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นสอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าการสร้างวัฒนธรรมที่ดีคณะควรสร้างกรอบเพื่อปลูกฝังค่านิยมของการตรงต่อเวลา และการแต่งกายที่ถูกระเบียบให้นิสัยปฏิบัติตามและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์หรือเหตุผลที่ต้องทำ สอดคล้องกับ Wendell French, and Cecil Bell (1975) กล่าวว่า ทฤษฎีในด้านพฤติกรรมศาสตร์มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อการพัฒนาองค์กรโดยมุ่งหวังผลให้เกิดการปรับปรุงความสามารถและการแก้ปัญหาในระยะยาวเพื่อการฟื้นฟูองค์กรให้มีการพัฒนาจากเดิมสู่การพัฒนาองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2) การปรับปรุงพฤติกรรมคนในองค์กร (การละลายพฤติกรรม) เป็นกระบวนการปรับพฤติกรรมของนิสิตที่มาจากสังคมที่แตกต่างกันด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เพื่อหลอมรวมกันให้มีพฤติกรรมและเป้าหมายในทิศทางเดียวกันสอดคล้องสอดคล้องตามนโยบายของคณะ ซึ่งพบว่าควรเริ่มจากการปฐมนิเทศแรกเข้าก่อนซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องรับทำในครั้งแรกที่คณะ บุคลากรทางการศึกษา และนิสิตได้พบกันจะสามารถปรับพฤติกรรมได้ง่ายกว่าช่วงเวลาอื่นนิสิตสามารถเปิดรับและปรับตัวได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ Kurt Lewin (1951) กล่าวว่า ขั้นตอนการละลายพฤติกรรมเป็นขั้นตอนในการเตรียมการเพื่อมุ่งให้เกิดการยอมรับในสิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความเข้าใจถึงสาเหตุและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ Mind Tools (2017) กล่าวว่า การสร้างพฤติกรรมใหม่เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้คนในองค์กรหรือสถาบันมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

3.3) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นกระบวนการ พัฒนาพฤติกรรมนิสิตผ่านวิธีการฝึกฝนให้ได้พบเจอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเรียนและการทำงานทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม โดยงานวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือการทำงานกลุ่ม ซึ่งนิสิตควรมีหัวหน้ากลุ่มควบคุมการทำงานเพื่อความชัดเจน รวดเร็ว มีคุณภาพเพื่อให้ นิสิตเกิดการเรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาเพื่อเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการวางแผนในเรื่องที่ต้องการเข้าไปพัฒนาหรือแก้ปัญหา ต้องมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ สอดคล้องกับ Donald R. Brown (2011) กล่าวว่า การจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากการ ทำงานต้องเกิดจากการวางแผนปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มี แนวทางที่ชัดเจนผ่านกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงการตัดสินใจในการเข้าไปแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องที่สำคัญเฉพาะ จุดเฉพาะเรื่อง และสอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2015) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันมักสร้างปัญหาและความขัดแย้ง แต่การทำงานนั้นจะช่วยให้สมาชิกเกิดทักษะและเกิดความ เข้าใจในประเด็นสำคัญอีกทั้งยังสามารถแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและปัญหาในกลุ่มได้

3.4) การจัดกิจกรรม เป็นการวางแผนการพัฒนานิสิตเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการเรียนโดยการจัดกิจกรรมจะมีการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของการจัดกิจกรรม มีการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม สร้างเทคนิควิธีที่น่าสนใจเพื่อสร้างแรงจูงใจใน การเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมภายในห้องเรียน และกิจกรรมนอกห้องเรียน ซึ่งพบว่า กิจกรรมนอก ห้องเรียนได้รับความสนใจจากนิสิตมากกว่าในห้องเรียน คณะควรนำนิสิตไปทัศนศึกษาในสถานประกอบการ ต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ให้กับนิสิต สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2558) กล่าวว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานในแต่ละหน้าที่สร้างความตระหนักต่อปัญหาขององค์กร และเป็นโอกาสในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในอนาคต สอดคล้องกับ Donald R. Brown (2011) กล่าวว่า กิจกรรมเป็นกลยุทธ์การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีขั้นตอนที่สำคัญอย่างเป็นระบบ และ สอดคล้องกับ อภิชัย ธินทัพ (2551) กล่าวว่า กิจกรรมที่สร้างผ่านการมีส่วนร่วมแบบสร้างสรรค์รวมถึงการ สังเกตพฤติกรรมของการทำงานร่วมกันเป็นการแก้ปัญหาที่มี ประสิทธิภาพ โดยกระบวนการแทรกแซงนั้น จำเป็นต้องมีผู้นำ หรือที่ปรึกษาองค์กรที่มีความรู้ เข้าใจปัญหา

3.5) การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำแนะนำจากบุคลากรทางการศึกษาของคณะทุกระดับ ภายในคณะ เพื่อให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางให้นิสิตเข้าใจในข้อมูลที่เป็นประเด็นปัญหาที่หาทางออกไม่ได้ ซึ่ง คณะควรมีกระบวนการที่พร้อมให้ความช่วยเหลือนิสิตตลอด 24 ชั่วโมง สอดคล้องกับ Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2012) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการร่วมกันวินิจฉัยหน้าที่การ ทำงานและร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและปัญหาของกลุ่มบุคคล เป็นกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับ Argyris. C (1970) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการที่มีที่ปรึกษาที่ เข้ามาช่วยให้ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือภายในองค์กร แต่ผู้ที่เข้ามาให้คำปรึกษาต้องมีความเป็นกลางจึงจะ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบเกี่ยวกับข้อจำกัดต่าง ๆ และวิธีการที่จะสามารถพัฒนางานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ในการทำการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ใช้บัณฑิต เพื่อสรุปผลข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยของรัฐเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านพฤติกรรม

2. ในการทำการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการประชุมกลุ่ม (focus group) กับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ใช้บัณฑิต เพื่อยืนยันบทสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยของรัฐเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านพฤติกรรม

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธารินี แวงเมือง. (2555). *ระบบสารสนเทศในองค์กร ESS, TPS, MRS, DSS, KWS, OAS*. (ออนไลน์).

สืบค้นจาก : <http://tharinee55.blogspot.com/2012/11/esstpsmrsdsskwssoas.html>.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2558). *การพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง (Organization Development and Change)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บริษัท ทริปเปิ้ล กรุป.

ระพินทร์ โพธิ์ศรี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย (Statistics for Research)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุदारัตน์ ไชยประสิทธิ์. (2559). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัย

พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์*, 8(2), 112-130.

อภิชัย อินทัพ. (2556). *การแทรกแซงเพื่อการพัฒนาองค์กร*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <https://www.gotoknow.org/posts/208241>. 27 พฤษภาคม 2559.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). *การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

Argyris, C. (1970). *Intervention theory and method*. Reading, MA : Addison – Wesley.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley.

Byham, W. C., & Moyer, R. P. (1970). *Using competencies to build a successful organization*. Retrieved from http://onpointcoaching.typepad.com/files/using_competancies_to_build_org.pdf.

- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Donald R. Brown. (2011). *An Experiential Approach to Organization Development (Eighth Edition)*. (P.195-205). United States of America : Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey.
- Kurt Lewin. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York : Harper & Rawl Lamarsh , J.
- Ledford, G. E. Jr. (1995). Paying for skills, knowledge and competencies and knowledge workers. *Compensation and Benefits Review*, 56-62.
- Leemann, J. E. (2005). Delivering business value by linking behavioral EHS competencies to corporate core competencies. *International Journal for Sustainable Business*. 12(1), 3-16.
- Mark Connelly. (2016). *The Kurt Lewin Change Management Model*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.change-management-coach.com/kurt_lewin.html.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mind Tools. (2017). *Lewin's Change Management Model*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_94.htm.
- Michael E. McGill. (1977). *Organization Development For Operating Managers* (New York: A Divisions of American Management Association), p. 3.
- Spencer, L. M. Jr., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley. (2015). *Organization Development & Change* (10th ed.). USA : Cengage Learning.
- Wendell L.French and Cecil H.Bell. (1973). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Zingheim, P. K., Ledford, G. L. Jr., & Schuster, J. R. (1996). Competencies and competency models: does one size fit all?. *ACA Journal*, 5(1), 56-65.