

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

FACTORS THAT INFLUENCE THE PERFORMANCE OF THE INTERNS
CASE STUDY: FACULTY OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY
PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTION

ชลิดา ชาญวิชิต¹ และประสพชัย พสุนนท์²

Chalida Chanwichit¹ and Prasopchai Pasunon²

¹คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹Faculty of Engineering and Technology, Panyapiwat Institute of Management

²Faculty of Management Science, Silpakorn University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 50 คน โดยให้สถานประกอบการตอบแบบสอบถามประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานรายบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการทดสอบระดับนัยสำคัญที่ 0.05 งานวิจัยมีการศึกษาตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านความรู้ ด้านสมรรถนะ และด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติได้ตรงตามที่กำหนด มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ มีความใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในด้านการทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างมีลำดับความสำคัญ มีทักษะการค้นหาวិธีแก้ไขปัญหามาประยุกต์หรือต่อยอดในการทำงานหรือนำเสนอเป็นแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานหรือหน่วยงานได้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนานักศึกษา และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักศึกษาฝึกงาน

Abstract

The objective of this research was to study the factors that influence the performance of the student, Faculty of Engineering and Technology of 50 students by questionnaires of the individual student. The statistics used analysis stepwise multiple regression method to test the significant level of 0.05. The initial findings indicate that four factors include teamwork, knowledge, competencies and behaviors. The result show factor of knowledge are cognitive tasks assigned and can be treated exactly as prescribed, Knowledge in the field of comprehensive and systematic, knowledge or develop themselves, Have skills in understanding and identifying the problem or situation has priority, With the skills to find solutions to accomplish with a good step, problem solving skills effectively and take what they have learned to adapt or extend the functionality or to offer a new concept in the development or agency. Influence on the efficiency in the performance of students. The result, which can be applied in determining a student's development plan. And activities designed to increase knowledge.

Keywords: Performance, Interns

บทนำ

การฝึกงานเป็นโอกาสอันดีที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้วิธีการทำงานในองค์กรที่เป็นมืออาชีพ และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากชีวิตที่เรียนแต่ทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ทางสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงมีรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง (Work-based Education) โดยมีการฝึกงานคิดเป็น 40% ของเวลาเรียน เพื่อให้ นักศึกษาเรียนรู้การทำงานตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และเพิ่มพูนประสบการณ์จนถึงชั้นปีที่ 4 ซึ่งการปฏิบัติงานของนักศึกษาจะเป็นเส้นทางในการพัฒนาการสร้างบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด แต่การที่นักศึกษาฝึกงานจะเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการฝึกงานได้มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตัวของแต่ละคน

ดังนั้นในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสามารถจะเป็น

แนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนাবัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันฯ ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายท่านดังนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึงการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี

มีสันติภาพ และความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย นอกจากนี้ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่ามีความหมายรวมถึง ผลผลิตและ ประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพ ในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้น กว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ดังนั้นปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจากการศึกษาทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดเกี่ยวกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม และทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพไว้หลายท่าน อาทิ Francis & Young (1979) ได้กล่าวถึงทีมว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลผู้มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงาน ที่มีคุณภาพสูง รวมถึงวิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงาน ต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สำหรับการสร้าง ทีมงานนั้นสรุปได้ว่า หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่ม สามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์

ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจที่เขาเหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Mayo (1933) ได้ทำการศึกษาและพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้าง ความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุน จากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จากแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงาน เป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพของ การทำงาน เนื่องจากวิธีการทำงานของทีมที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สามารถผลิตผลงานที่มี คุณภาพสูง รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่จะมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา ฝึกงาน นอกจากการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วยังมีปัจจัยด้านความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยอักษร สวัสดิ์ (2542) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการ และกระบวนการต่างๆ รวมถึงแบบกระบวนการของโครงการวัตถุประสงค์ในด้าน ความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยา ของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านี้ Bloom (1956) ได้ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (cognitive domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่างๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำ ไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดย Bloom (1956) ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้ 1) ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการ ระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็น

ความจำที่เริ่มจากสิ่งง่ายๆ ที่เป็นอิสระแก่กันไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 3) การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (comprehension) ในเรื่องใดๆ ที่มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย รวมถึงการสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น 4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยๆ หรือส่วนใหญ่ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้ 6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสินใจ การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำ

ไปปรับใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

นอกจากนี้ วัชรวิธ ฐวธรรม และคณะ (2526) ได้กล่าวถึง กลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) มีความสนใจในงานที่กระทำ 2) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น 3) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่ 4) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ 5) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร 6) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ 7) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ 8) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ 9) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงานจากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากความรู้ คือ การเรียนรู้ การนำไปปรับใช้ รวมถึงการสังเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านความรู้ที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน นอกจากปัจจัยด้านความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วยังมีปัจจัยด้านสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน 3) พฤติณีสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้

และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และพงษ์ศักดิ์ พรณัฐภูมิกุล (2543) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ คือ สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

สุทัศน์ น้าพุลสุขสันต์ (2546: 2 อ้างในพนอพันธ์ จาตุรงค์กุล, 2550) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงสนใจ ลักษณะ (2543) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการภายในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์การ ต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอแนวคิด แนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหาร และการจัดการ 2) ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรชญา และอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นของตนเอง ซึ่งวรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 ลักษณะเกี่ยวกับอายุ เพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด

1.3 ความชำนาญของบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจสูงในการทำงานจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าสมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจาก การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งที่สำคัญคือ ด้านบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่จะมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านความสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวแล้วยังมีปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

โดย Beach (1975) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ที่ต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2544) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่สำคัญๆ เป็น 6 ประเภท คือ 1) ความรอบรู้ และวิจรณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ 6) แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึง Baruch (1968) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งทีบุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (Psychological Withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อย ไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Psychological Withdrawal) เช่น การขาดงานโดยผลการกลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อู้งาน ทำงานช้าลง แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็มีเช่นกัน

เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพของการทำงานเนื่องจากพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ เช่น การมีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

คำถามการวิจัย

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ความรู้ สมรรถนะ และ พฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาฝึกงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นปีที่ 4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 50 คน จากนักศึกษาทั้งสิ้น 95 คน ณ เดือน ตุลาคม 2558

2. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานรายบุคคล โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ rating scale เป็นคำถามแบบปลายปิด

เป็นอันตรภาค/ช่วง (Interval scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับ 5 มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และระดับ 1 มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามแสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความรู้ สมรรถนะ และพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นปีที่ 4 มีผลดังรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ระดับบุคคลพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือ พฤติกรรมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.612) รองลงมาเป็น ปัจจัยการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.610) สมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย = 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.658) และความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.675) ตามลำดับ ส่วนผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.740) แสดงดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นปีที่ 4

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.
การทำงานเป็นทีม (X_1)	4.06	0.610
ความรู้ (X_2)	3.87	0.675
สมรรถนะ (X_3)	4.04	0.658
พฤติกรรมการทำงาน (X_4)	4.32	0.612
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาโดยรวม (Y)	4.06	0.740

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นปีที่ 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.159	.432	-	-.369	.714
การทำงานเป็นทีม	.351	.200	.289	1.750	.087
ความรู้	.369	.154	.336	2.396	.021*
สมรรถนะ	.247	.199	.220	1.246	.219
พฤติกรรมการทำงาน	.085	.179	.071	.478	.635
*มีนัยสำคัญที่ 0.05, R = 0.845 R ² = 0.714, Adjusted R ² = 0.688, Std. error of the estimate = 0.413 Durbin-Watson 1.91					
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = -0.159 + 0.369 X_2$					

Y = ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นปีที่ 4

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน คือ ตัวแปรอิสระด้านความรู้ของนักศึกษา มีค่า (B = 0.369,

p<0.05) ส่วนปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (B = 0.351, p>0.05) สมรรถนะ (B = 0.247, p>0.05) และพฤติกรรมการทำงาน (B = 0.085, p>0.05) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ อธิบายได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน) ได้แก่ ตัวแปรพยากรณ์

ด้านความรู้ของนักศึกษาซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.159 + 0.369 X_2$$

ค่าความชัน 0.369 หมายความว่า ถ้าความรู้ของนักศึกษาฝึกงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานจะเพิ่มขึ้น 0.369 หน่วย ค่าจุดตัด -0.519 หมายความว่า ถ้าความรู้ของนักศึกษาฝึกงานเป็น 0 แล้วประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานจะเป็น -0.519

สรุปและอภิปรายผล

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษา แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษาขึ้นอยู่กับตัวนักศึกษาเอง ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วยปัจจัยการทำงานเป็นทีม ความรู้ สมรรถนะ และพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติได้ตรงตามที่กำหนด มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ มีความใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในด้านการทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างมีลำดับความสำคัญ มีทักษะการค้นคว้าวิธีแก้ไขปัญหาให้สำเร็จด้วยดีอย่างเป็นขั้นตอน มีทักษะกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์หรือต่อยอดในการทำงานหรือนำเสนอเป็นแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานหรือหน่วยงานได้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1967) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานว่าเกิดจากพฤติกรรมที่สะสมอยู่ในตัวเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ชีตความสามารถ (Capacity) สิ่งกระตุ้น (Motives)

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอันเป็นผลมาจากการศึกษาเล่าเรียน ฝึกอบรม และทักษะในการทำงานจากการผ่านประสบการณ์การทำงานมา

2. ชีตความสามารถ (Capacity) คือ ชีตความสามารถเชิงกายภาพและปัญญาที่คนทำงานมี

3. สิ่งกระตุ้น (Motives) คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความชื่นชม ความชอบ ความไม่ชอบ ฯลฯ

โดยปัจจัยด้านความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นไปตามแนวคิดของ Gilmer คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นพฤติกรรมที่สะสมอยู่ในตัวบุคคล ดังนั้นเราจึงควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้จากการเรียน ฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ดังทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์: Human Capital Theory ของ Cohn & Geske (1990) เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และ Becker (1964) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการในทุนมนุษย์ ซึ่งก็คือการลงทุนในมนุษย์เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการลงทุนของมนุษย์ จึงเป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านความรู้ที่เราจะต้องสนับสนุนให้นักศึกษาฝึกงานได้พัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการลงทุนทางการศึกษาทำให้มีความรู้ความสามารถ

เพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา คือ ปัจจัยด้านความรู้ ซึ่งสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดแผนการพัฒนานักศึกษา และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. การศึกษาในครั้งนี้มีเกณฑ์การศึกษาเฉพาะ

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น และเพื่อให้เกิดการค้นพบใหม่ๆ ควรมีการขยายผลการวิจัยในปัจจัยตัวแปรด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา เช่น ค่านิยม ความเชื่อ (Motives) เพื่อประโยชน์ในการสร้างรูปแบบการพัฒนานักศึกษา

3. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการจัดการระดมสมอง สัมภาษณ์

4. การศึกษาวิจัยควรเพิ่มเติมถึงความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาของทั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัย

บรรณานุกรม

- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2544). การประเมินค่างานและการประเมินพนักงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์.
- พงษ์ศักดิ์ พรหมรัฐภูมิ. (2543). การนำ Competencies สู่ภาคปฏิบัติ. วารสารการบริหารคน, 21(4), 23-28.
- พนอพันธ์ จาตุรงค์กุล. (2550). การศึกษาสมรรถนะการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท พีเคจำกัด (ชื่อสมมติ) ที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2558, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/09162/chapter2.pdf
- วรจิตร หนองแก. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความล้มเหลว : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีไลต์.
- วัชร ฐธธรรม และคณะ. (2526). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพฯ. ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Baruch, B. (1968). *New ways in discipline*. New York: Randon House.

- Beach, D. S. (1975). *Personnel: The Management of People at Work* (2nd ed.). New York: Macmilland Company.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bloom, B. A. (1956). *Taxonomy of Education Objective Handbook I: Cognitive Domain*. New York: David Mc Kay Company.
- Cohn, E. & Geske, T. G. (1990). *The Economics of Education* (3rd ed.). New York: Pergamon Press.
- Francis, D. & Young, D. (1979). *Improving Work Groups*. California: University Associates.
- Gilmer, V. H. B. (1967). *Industrial and Organizational Psychology*. Hogakusha: McGraw Hill.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.

Translated Thai References

- Bunchintradul, N. (1986). *Principles of Management Studies*. Bangkok: Printing Center. [in Thai]
- Chaturonkul, P. (2007). *A study of performance and satisfaction Staff cases PK Limited (alias), a manufacturer of auto parts industrial*. Retrieved December 26, 2015, from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/09162/chapter2.pdf [in Thai]
- Hnongkag, W. (1997). *Factors that influence the performance of primary health care role of village health volunteers clans*. Master thesis, Khon-kaen University. [in Thai]
- Jenpakhon, C. (2001). *The evaluation and assessment of staff*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Laksana, S. (2000). *The improvement in operating performance*. Bangkok: Faculty of Management, Suan Sunandha Rajabhat University. [in Thai]
- Meksawan, T. (1995). *Promoting efficient government*. Bangkok: Office of Civil Service Commission. [in Thai]
- Pornnuttawutkul, P. (2000). Competencies bringing into practice. *Members of Management Journal*, 21(4), 23-28. [in Thai]
- Rujirakul, K. (1986). *The educational behavior*. Bangkok: O. S. Printing House. [in Thai]
- Sanyawiwad, S. (2001). *The theory and performance*. Bangkok: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Sawadee, A. (1999). *Knowledge Concentration of mind awareness and conservation of the environment High school students: a case study in Bangkapi, Bangkok*. Paper Arts Major Social Development, Social Development Board. NIDA. [in Thai]
- Thosuwanichinda, W. (1992). *The Secret Organisation the behavior of modern organizations* (2nd ed.). Bangkok: A Delight. [in Thai]
- Thuwatham, W. et al. (1983). *The development of a performance*. Bangkok: Department of Teacher Education Ministry of Education. [in Thai]



Name and Surname: Chalida Chanwichit

Highest Education: M.Eng (Industrial engineering), King Mongkut's University of Technology North Bangkok

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Industrial engineering

Address: 85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120



Name and Surname: Prasopchai Pasunon

Highest Education: Ph.D. (Management), Cert. in University Research Management in UK: A Part Toward a World Class Research University. New College, University of Oxford, UK

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Management Science

Address: Faculty of Management Science Sillapakorn University

PANYAPIWAT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์