

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเป็นนวัตกรรมองค์กรของ
มหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง

Learning Organization Effects towards Organizational Innovativeness of
Private University in Central Area

ณัฐวุฒิ วิเศษ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.02-432-6101 ต่อ 1223, E-mail: nuwise@rpu.ac.th

Nuttavut Wiset

Lecturer, Management Program, Faculty of Business Administration,

Rajapruk University

รับเข้า: 22 มกราคม 2563 แก้ไข: 25 มีนาคม 2563 ตอรับ: 2 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการทดสอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคกลางประเทศไทย ทั้ง 15 มหาวิทยาลัย จำนวน 378 คน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ สามารถที่จะเก็บข้อมูลได้รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.94 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย Partial Least Square

ผลการวิจัย พบว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเป็นนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ผลการทดสอบ พบว่า การเป็นนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อผลดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นนวัตกรรมองค์กร ผลการดำเนินงานขององค์กร

Abstract

The purpose of this research study was to test learning organization influenced toward organizational innovativeness and performance of private university. The samples were lecturers and academic staffs of private university in the area of Bangkok Metropolitan, which contained 15 universities and 374 samples. The valid questionnaires were done and collected only 374, which was accounted for 98.94 percent. The instrument of this research was a questionnaire. Data was analyzed by using frequency, percentage, standard deviation, Partial Least Square.

The results of PLS found that learning organization had a positive effect on university performance at the level .05 of significant. Furthermore, learning organization had also a positive effect on organizational innovativeness at the level .05 of significant. Finally, organizational innovativeness had a positive effect on university performance at the level .05 of significant.

Keywords: learning organization, organizational innovativeness, organizational performance

บทนำ

ความท้าทายที่ทุกองค์กรจะต้องเผชิญ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสารโทรคมนาคม มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลไปสู่การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร องค์กรต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดีที่จะรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น และต้องพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร และการก้าวไปสู่การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็วและรุนแรง เนื่องจากปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีความมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่เครื่องจักร โดยมีคนเป็นพลังขับเคลื่อน

และถูกปรับเปลี่ยนเป็นระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการขับเคลื่อนเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้ สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์กรใดที่มีการเรียนรู้มีการปรับตัวที่ดีจะสามารถดำรงอยู่ได้ อีกทั้งองค์กรส่วนใหญ่ได้นำกลยุทธ์ที่หลากหลาย มาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และในปัจจุบันองค์กรได้นำกลยุทธ์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ในสินค้าและบริการรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาใช้อย่างแพร่หลาย (Merx-Chermin and Nijhof, 2005: 136)

แนวคิดเรื่องนวัตกรรม จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรนำเข้ามาใช้ ในการแข่งขันเพื่อให้เกิดการดำเนินงานต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและสร้างแรงจูงใจให้กับลูกค้า โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อความมั่งคั่งในการดำเนินงาน (Drucker, 2002: 3; Parker, 1978: 7) ดังนั้นนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก เพราะไม่ใช่เป็นเพียงแค่สิ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรเท่านั้น แต่วัตถุประสงค์เป็น “ความจำเป็นพื้นฐานขององค์กร” ถ้าหากองค์กรใดที่ไม่มีนวัตกรรม องค์กรนั้นก็ขาดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ต้องสูญหายไปจากกลุ่มธุรกิจ เช่นเดียวกับกฎการคัดเลือกโดยธรรมชาติของดาร์วิน (Moore, 2006: 95)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และพัฒนาสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ต้องมีการศึกษาทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร วางแผนในการพัฒนา การสร้างจุดเน้นขององค์กร สร้างศักยภาพทางวิชาการ เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังนั้นในการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการวางแผน ปรับเปลี่ยนกำหนดทิศทางสร้างเอกลักษณ์ จุดแข็งขององค์กร การแข่งขันในการจัดการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องเกิดขึ้น องค์กรจะต้องเข้มแข็ง บุคลากรต้องเข้มแข็งจึงจะสู้ได้ การพัฒนาความเข้มแข็งจะต้องดูบริบทความพร้อม จึงจะสามารถทำได้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นทางเลือกหนึ่งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2549)

ดังนั้นมหาวิทยาลัยของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศได้ ตลอดจนต้องมีการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้มหาวิทยาลัยของตนเองนั้นมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้รับความสนใจอย่างมาก คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของการบริหารที่นำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้มีความยั่งยืน แข็งแรง และดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่เป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่เชื่อมต่อกับความรู้ ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาใช้ในองค์กรของตน บุคลากรในองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (Knowledge Worker) เพื่อความสามารถในการแข่งขันและการดำรงอยู่ ยังสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับอุดมศึกษา และมีพัฒนาการด้านการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับในสังคมวงกว้างมากขึ้น และที่สำคัญสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาและลงทุนทางการศึกษา เนื่องจากสภาพในปัจจุบันสภาวะการแข่งขันด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับอุดมศึกษามีมากขึ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการบริหารและยุทธศาสตร์ในการวางแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน โดยมีคนเป็นพลังขับเคลื่อน และถูกปรับเปลี่ยนเป็นระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และจะอาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการขับเคลื่อนเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่จะสามารถส่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเอกชนในปัจจุบันมีการแข่งขันที่มีอิทธิพลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และทุนนิยมที่เร่งให้ต้องเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันที่มีมากขึ้น ในแง่คุณภาพในการให้บริการทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงอยู่ในช่วงแห่งความท้าทาย การขาดศักยภาพในการแข่งขัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551; อัครนันท์ เตชไกรชนะ, ม.ป.ป.) ดังนั้นผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชน ควรพิจารณานำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อสามารถเป็นองค์กรที่ช่วยชี้นำชุมชน และตอบสนองความต้องการของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมั่นคงและสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาวิทยาลัยเอกชน สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและ

สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเข้มแข็งได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเป็นนวัตกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

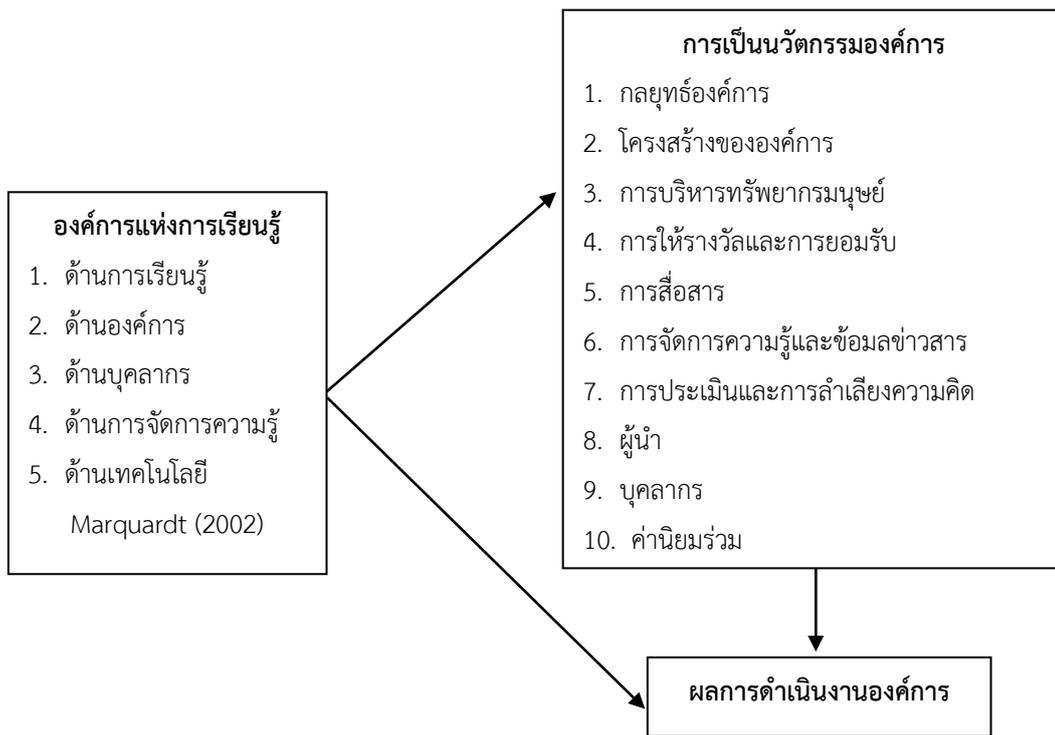
เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง
2. การเป็นนวัตกรรมองค์กรมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นนวัตกรรมองค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสังเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่นำมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Marquardt (2002) ให้แนวคิดว่า กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจเป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอด องค์กรในปัจจุบันต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เร็วยิ่งขึ้น เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้การเป็นนวัตกรรมองค์กรผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Chen et al. (2010) ที่ได้ศึกษาตัวชี้วัดการเป็นนวัตกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย และด้านสุดท้ายคือผลการดำเนินการ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ Abubakar et al. (2018) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เอกชนในภาคกลางประเทศไทยทั้ง 15 มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 6,545 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 378 คน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเก็บข้อมูลได้รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน คิดเป็นร้อยละ 98.94 โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจะดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งทั้งหมด 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ Marquardt (2002) ตอนที่ 3 การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตอนที่ 4 ผลการดำเนินงานขององค์การ และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือดังนี้ การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งยอมรับมากกว่า 0.50 ผลการพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามปรากฏว่ามีค่า IOC 0.67-1.00 และการหาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) กำหนดยอมรับ ที่มากกว่า 0.60 ตามแนวคิดของ Aron A and Aron En (1999) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์ถดถอย Partial Least Square โดยใช้โปรแกรม SmartPLS3 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลเกี่ยวกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ Marquardt (2002) ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีโดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านการเรียนรู้	4.57	0.60	มากที่สุด
1. การใช้เทคนิคด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการเรียนรู้	4.79	0.53	มากที่สุด
ช่วยพัฒนาความจำ			
2. การเรียนรู้จากปัญหาสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	4.49	0.59	มากที่สุด
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น			
3. การใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นทีมงาน เน้นความร่วมมือระหว่าง	4.51	0.61	มากที่สุด
หน่วยงานภายในเพื่อการปฏิบัติงานและเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งสู่			
เป้าหมายร่วมกัน			
4. การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุม สัมมนา	4.48	0.68	มากที่สุด
เสวนา ร่วมกันเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล เป็นต้น			

ตารางที่ 1 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านองค์การ	4.49	0.59	มากที่สุด
5. การปรับโครงสร้างให้เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้สำหรับบุคลากรทุกระดับ	4.56	0.59	มากที่สุด
6. มีระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.47	0.58	มากที่สุด
7. จัดโครงสร้างยืดหยุ่นและหลากหลายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.61	มากที่สุด
8. บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	4.54	0.58	มากที่สุด
ด้านบุคลากร	4.43	0.63	มากที่สุด
9. การกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.59	มากที่สุด
10. การพัฒนาบุคลากรโดยการกระจายการบริหารงานจำแนกตามความรับผิดชอบและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้	4.42	0.62	มากที่สุด
11. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่	4.43	0.63	มากที่สุด
12. การสร้างบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้	4.38	0.67	มากที่สุด
13. จัดโครงการ/กิจกรรมเปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์	4.45	0.63	มากที่สุด
14. วางระบบกลไกการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.65	มากที่สุด
ด้านการจัดการความรู้	4.51	0.58	มากที่สุด
15. การแสวงหาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.59	มากที่สุด
16. การเก็บข้อมูลเป็นระบบสามารถสืบค้นเข้าถึงได้ง่ายสะดวก	4.37	0.64	มากที่สุด
17. มีการฝึกทักษะด้านความคิดแนวสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.47	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

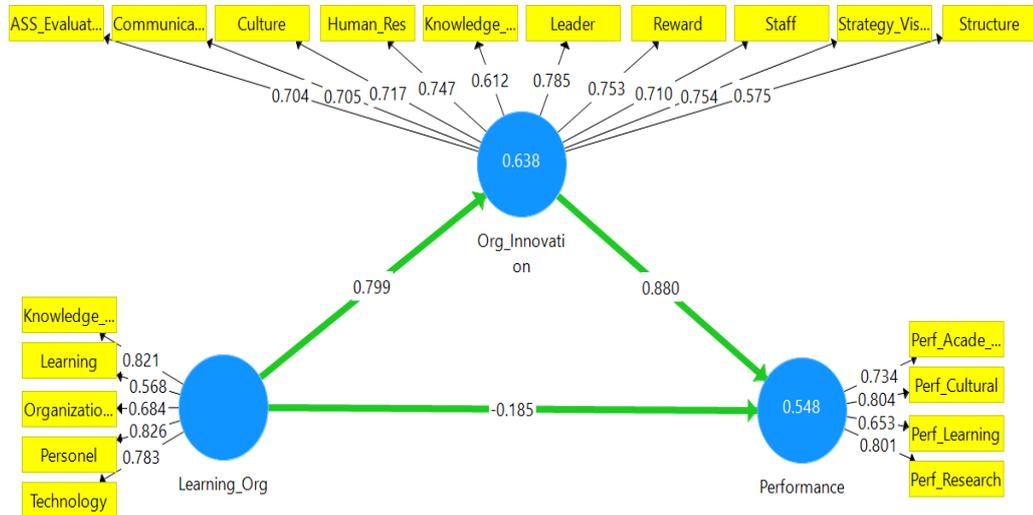
ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	SD	แปลผล
18. การพัฒนากลยุทธ์ และกลไกการแบ่งปันความรู้ให้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.51	มากที่สุด
19. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ โดยการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมให้เข้าร่วมทั้งภายในและภายนอก	4.51	0.57	มากที่สุด
20. กระตุ้นให้บุคลากรในสถาบันสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย และจัดระบบกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การ	4.48	0.58	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยี	4.46	0.61	มากที่สุด
21. การนำระบบเทคโนโลยีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
22. การมีเทคโนโลยีระบบสารสนเทศที่มีการออกแบบสอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ในหน่วยงาน	4.40	0.66	มากที่สุด
23. การปรับระบบฐานข้อมูลในการจัดเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่และการเผยแพร่ความรู้ที่เหมาะสม	4.38	0.65	มากที่สุด
24. การเข้าถึงระบบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.62	มากที่สุด
25. ส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างหลากหลาย	4.50	0.57	มากที่สุด
รวม	4.49	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} =4.49, SD=0.60) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้ที่ระดับมากที่สุด (\bar{x} =4.57, SD=0.60) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ (\bar{x} =4.51, SD=0.58) ด้านองค์การ (\bar{x} =4.49, SD=0.59) ด้านเทคโนโลยี (\bar{x} =4.46, SD=0.61) และด้านบุคลากร (\bar{x} =4.43, SD=0.63) ตามลำดับ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ Partial Least Square Regression ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลมีดังนี้ สมมติฐานที่ 1 คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลการดำเนินงานของ

มหาวิทยาลัย และสมมติฐานที่ 2 คือ การเป็นนวัตกรรมองค์การมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์การมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Path algorithm

การวิเคราะห์เบื้องต้นใช้เกณฑ์ในการประเมินตัวแปร และตัวแบบ ได้แก่

1. ความตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent Validity) โดยประเมินจากค่า Average Variance Extracted (AVE) ของตัวแปรแฝง ต้องมีค่าสูงกว่า 0.5
2. การประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) โดยดูจากค่า CR เป็นการประเมินความ สอดคล้องภายในของตัวแปร (Internal Consistency) ต้องมีค่ามากกว่า 0.7
3. ค่า Cronbach's Alpha ใช้ ตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement Model) ต้อง มีค่ามากกว่า 0.7 จึงจะถือว่ามีความสอดคล้องภายใน ของตัวแปรอยู่ในระดับยอมรับได้ (Hair et al., 2014; Ufere, Uche and Alias, 2016)

การทดสอบสัมประสิทธิ์เส้นทางการตัดสินใจ

เริ่มต้นด้วยการสร้างแบบจำลองโครงสร้าง (Inner Model) และแบบจำลองการวัด (Outer Model) ใน SmartPLS3 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับการตรวจสอบนัยสำคัญทางสถิติ เริ่มที่เมนู “Calculate” เลือก “Bootstrapping” หน้าต่าง Setup แสดงขึ้น ผู้วิจัยกำหนดค่าในหน้าต่าง Bootstrapping หัวข้อ Partial Least Squares กำหนด Weighting Scheme: Path Maximum Iterations: 1000 Stop Criterion (10^{-X}): 7 เมื่อเสร็จสิ้นการตั้งค่าจึงดำเนินการ Start Calculation หลังจากนั้น SmartPLS แสดงผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 3 และรายงานผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการตัดสินใจจะต้องพิจารณานัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ และ T-statistics มีค่าสูงกว่า 1.96 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการตัดสินใจสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยหรือยอมรับสมมติฐานนั่นเอง (Hair et al., 2014)

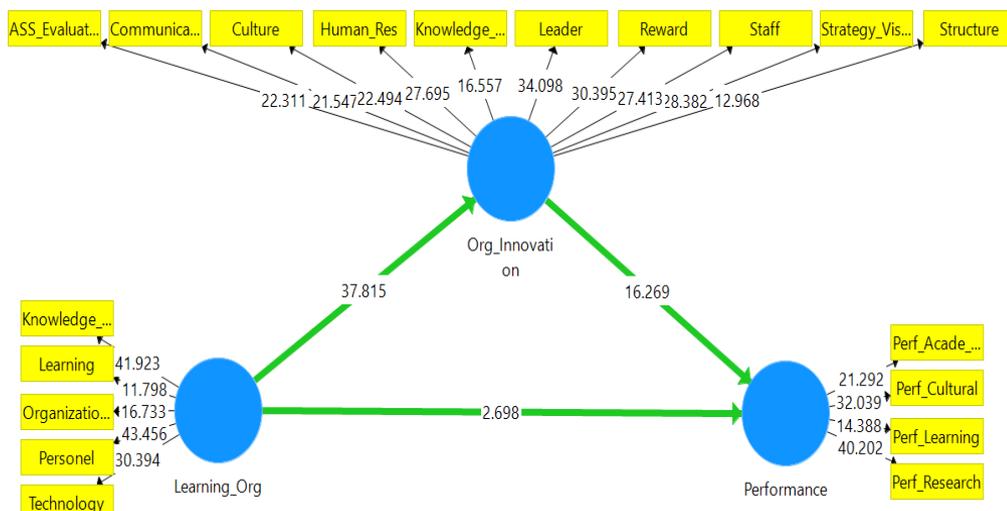
ในส่วนของการทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ พิจารณาจากผลการวิเคราะห์ที่แสดงแบบจำลองที่เราสร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์นั้น การพิจารณาค่า R^2 มีค่าระหว่าง 0-1 ถ้าหาก $R^2 = .75$ ถือว่าความแม่นยำของการพยากรณ์สูง $R^2 = .5$ แสดงว่ามีความแม่นยำในการพยากรณ์ในระดับปานกลาง และ $R^2 = .25$ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ต่ำ แต่ถ้าหาก $R^2 < .25$ แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนตัวแปรตามได้ (Hair et al., 2014)

การประมาณแบบจำลองเส้นทางสำหรับงานวิจัยนี้ เมื่อวิเคราะห์แล้วมีข้อสังเกตเบื้องต้นดังนี้

1. อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงาน ค่า $R^2 = .55$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรแฝงทั้งสองตัว มีความแปรปรวนร้อยละ 55 ของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงผลการดำเนินงาน หรืออธิบายได้ว่าทั้งสองตัวแปรแฝงร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานในระดับปานกลาง อีกทั้งตัวแปรแฝงการใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแฝงการเป็นนวัตกรรมองค์กรในระดับปานกลาง ($R^2 = .65$)

2. อธิบายขนาดและรูปแบบสัมประสิทธิ์เส้นทางของแบบจำลอง พบว่า องค์การแห่งเรียนรู้มีผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กร (0.799) ตามด้วยผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (-0.185) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทางขององค์การแห่งเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเป็นนวัตกรรมองค์กร แต่กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงย่อมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามความเร็วของข้อมูล ข่าวสาร องค์การที่มีโครงสร้างแบบตายตัวอย่างเช่นมหาวิทยาลัยอาจกลายเป็นอุปสรรคใหญ่ต่อการเรียนรู้ขององค์กร (Mehrabi et al., 2013) สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทางของการเป็นนวัตกรรมองค์กรกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก (0.880) ดังภาพที่ 1

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้และการเป็นนวัตกรรมองค์กรสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง (Inner Model) พิจารณาจากค่า T-statistics ว่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของแบบจำลองโครงสร้างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบสองหางโดยมีค่านัยสำคัญ 5% ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะมีนัยสำคัญถ้า T-statistics มีค่ามากกว่า 1.96 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกเส้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5) ผู้วิจัยดำเนินการสรุปประเด็นผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ค่า t เท่ากับ 2.698 แสดงให้เห็นว่าด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ค่า t เท่ากับ 37.815 แสดงให้เห็นว่าด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเป็นนวัตกรรมองค์กร พบว่า ค่า t เท่ากับ 16.269 แสดงให้เห็นว่าการเป็นนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อผลดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ค่า T-Statistics ของสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง

	T-Statistics	P-Values
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ -> การเป็นนวัตกรรมองค์กร	37.770	0.000*
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ -> ผลดำเนินงาน	2.640	0.010*
การเป็นนวัตกรรมองค์กร -> ผลดำเนินงาน	16.020	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลังจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง (Inner Model) แล้วจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองการวัด (Outer Model) โดยการพิจารณา T-statistics เหมือนกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวชี้วัดทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติเพราะค่า $t > 1.96$ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 3 ค่า T-Statistics ของ Outer Loading

	T-Statistics	P-Values
ASS_Evaluation <- Org_Innovation	22.310	0.000*
Communication <- Org_Innovation	21.550	0.000*
Culture <- Org_Innovation	22.490	0.000*
Human_Res <- Org_Innovation	27.700	0.000*
Knowledge_M_Strate <- Org_Innovation	16.560	0.000*

ตารางที่ 3 ค่า T-Statistics ของ Outer Loading (ต่อ)

	T-Statistics	P-Values
Knowledge_Man <- Learning_Org	41.920	0.000*
Leader <- Org_Innovation	34.100	0.000*
Learning <- Learning_Org	11.800	0.000*
Organizational_S <- Learning_Org	16.730	0.000*
Perf_Acade_Ser <- Performance	21.290	0.000*
Perf_Cultural <- Performance	32.040	0.000*
Perf_Learning <- Performance	14.390	0.000*
Perf_Research <- Performance	40.200	0.000*
Personel <- Learning_Org	43.460	0.000*
Reward <- Org_Innovation	30.400	0.000*
Staff <- Org_Innovation	27.410	0.000*
Strategy_Vision <- Org_Innovation	28.380	0.000*
Structure <- Org_Innovation	12.970	0.000*
Technology <- Learning_Org	30.390	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

เมื่อทราบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง (Inner Model) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองการวัด (Outer Model) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย พบว่า ยอมรับ สมมติฐานทั้งหมด (ตารางที่ 4) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ค่า T-Statistics ของสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง

สมมติฐาน	Hypothesis path	Path coefficient (Direct effect)	t-values	p-values	สรุปผล
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ -> การเป็นนวัตกรรมองค์กร	Learning_Org -> Org_Innovation	0.020	37.770	0.000*	ยอมรับ

ตารางที่ 4 ค่า T-Statistics ของสัมประสิทธิ์เส้นทางแบบจำลองโครงสร้าง (ต่อ)

สมมติฐาน	Hypothesis path	Path coefficient (Direct effect)	t-values	p-values	สรุปผล
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ -> ผลดำเนินงาน	Learning_Org -> Performance	0.070	2.640	0.010*	ยอมรับ
การเป็นนวัตกรรมองค์กร -> ผลดำเนินงาน	Org_Innovation -> Performance	0.050	16.020	0.000*	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการจากการวิจัยชี้ให้เห็นถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งการเป็นนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่า การเป็นนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กร (0.799) ตามด้วยผลการดำเนินงานขององค์กร (-0.185) แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเป็นนวัตกรรมองค์กร ในทางกลับกันมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ถ้ามองตัวแปรสื่อกลางการเป็นนวัตกรรมองค์กร ซึ่งผลการทดสอบชี้ให้เห็นทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลเชิงบวกกับการเป็นนวัตกรรมองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hussein Omar Noordin and Ishak (2016) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรทั้งสองอย่าง คือ ผลการดำเนินงานขององค์กรและการเป็นนวัตกรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมองค์กรที่สูงขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้นั้นทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและสามารถเสนอแนะรูปแบบความคิดต่าง ๆ ทำให้ส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น ทั้งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการเรียนรู้ (Marsick and Watkins, 1999) ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นการศึกษาถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเป็นนวัตกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง ซึ่งยังจะต้องมีการศึกษาและมีการสนับสนุนให้มีการเป็นนวัตกรรมองค์กร ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะเป็นทั้งศูนย์การเรียนรู้และการเป็นศูนย์แห่งนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ก็จะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรกำหนดให้การจัดการความรู้ (KM) เป็นนโยบายของแต่ละมหาวิทยาลัยต้องกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง
2. ควรผลักดันให้ทุกหน่วยงานจัดทำ KM จากงานประจำอย่างเป็นรูปธรรมโดยผนวกกับงาน KM เข้ากับยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน และมีการสื่อสารเพื่อการรับรู้และเข้าใจตรงกันทั้งแนวตั้งและระนาบ
3. ควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างมหาวิทยาลัย เพื่อการเพิ่มความรู้อื่นๆ และส่งเสริมให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้ไม่เข้าใจการจัดการความรู้สามารถเรียนรู้ เข้าใจวิธีการได้อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้เกิดเป็นเครือข่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงการวิเคราะห์สถานการณ์และภาพรวมของเศรษฐกิจ ภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลาง เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลางให้สามารถมีศักยภาพในการแข่งขันมุ่งสู่ระดับสากล
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งเน้นเพียงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม ดังนั้นควรที่จะมีการวิจัยในคุณภาพเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้เป็นต้นแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำเนินงานของการเป็นนวัตกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคกลางอย่างแท้จริง และสามารถนำไปสู่การแก้ไขหรือพัฒนาศักยภาพที่สามารถรองรับการแข่งขันมุ่งสู่ระดับสากลในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). **ทิศทางอุดมศึกษาไทย**. ค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.kriengsak.com/node/4>.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2549). **รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). **จำนวนมหาวิทยาลัยเอกชน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.mua.go.th/university-2.html>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อัครนันท์ เตชไกรชนะ. (ม.ป.ป.). **การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย**. ค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/285430>.

- Abubakar, A., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2018). *New Tools for Measuring Global Academic Performance*. **SAGE Open**, 8(3) July-September 2018: 1–10.
- Aron, A., & Aron, E. (1999). **Statistics for psychology**. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Chen, S.-C., Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Shen, C.-H., & Chou, C.-M. (2010). *School Organizational Innovative Indicators for Technical Universities and Institutes*. **Contemporary Issues in Education Research (CIER)**, 3(7) July 2010: 43.
- Drucker, Peter F. (2002). *The Discipline of Innovation*. **Harvard Business Review**. August: 95-103.
- Hair, F. H., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). *Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study*. **Procedia Economics and Finance**, 37: 512–519.
- Marquardt, M.J. (2002). “**Building the Learning Organization**”: **Mastering the 5 Elements for Corporate Learning**, translated by Mohammad Rezazali, Tehran University Press.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). *Looking again at learning in the learning organization: A tool that can turn into a weapon!* **The Learning Organization**, 6(5) December 1999: 207–211.
- Mehrabi, J., Alemzadeh, M. & Jadidi, M. (2013). *Explaining the Relationship between Organizational Structure and Dimensions of Learning Organizations (Case study: Education Organization in Boroojerd County and the Related Departments)*, **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 3(4) April 2013: 116-128.
- Merx-Chermin, Mireille & Nijhof, Wim J. (2005). *Factor Influencing Knowledge Creation and Innovation in an Organization*. **Journal of European Industrial**. 2 (29) February 2005: 135-147.

- Moore, J. F. (2006). *Business Ecosystems and the View from the Firm*. **The Antitrust Bulletin**, 51(1) March 2206: 31–75.
- Parker, John E. S. (1978). **The Economics of Innovation: The National and Multinational Enterprise in Technological Change**. New York: Longman.
- Ufere, K.J., Uche, A.G., & Alias, B.B. (2016). *Social determinants of voluntary carbon information disclosure in the real estate sector of Malaysia*. **Studia Ubb Negotia**, LXI(3) December 2016: 69-83.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.