ความสามารถในการดูดซับความรู้ : อิทธิพลจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ กลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ และผลกระทบต่อนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย

Knowledge Absorptive Capacity : Effects of Transformational Leadership, Knowledge Spillover Channel Mechanism, and Impacts on Innovation of Thai Corporate Universities

กรรณิกา เชาว์วัฒนกุล* สุดารัตน์ สารสว่าง
Kannika Chaowatthanakun* Sudarat Sarnswang
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย
Department of Education, Kasetsart University, Bangkok Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการดูดซับความรู้ของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับความรู้กับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ และ 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ กลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อความสามารถในการดูดซับความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย ตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทยห้าแห่ง จำนวน 330 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model : SEM) มีผลการวิจัย ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยบรรษัทไทยมีความสามารถในการดูดซับความรู้ไม่แตกต่างกัน ด้านการตระหนัก ($F = 0.26$, $p = 0.901$) ด้านการปรับตัว ($F = 1.12$, $p = 0.346$) ด้านการเก็บรักษา ($F = 0.62$, $p = 0.652$) ด้านการฟื้นฟู ($F = 0.81$, $p = 0.519$) ด้านการเปลี่ยนสภาพ ($F = 0.48$, $p = 0.748$) และด้านการประยุกต์ ($F = 1.84$, $p = 0.120$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการดูดซับความรู้ ($r = 0.816$) และกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการดูดซับความรู้ ($r=0.577$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ เท่ากับ 0.736 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Chi-Square = 87.186, df =77, $p = 0.200$, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01) ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามอธิบายความแปรปรวนของ นวัตกรรม ได้ร้อยละ 86.9

คำสำคัญ : ความสามารถในการดูดซับความรู้ กลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ นวัตกรรม มหาวิทยาลัยบรรษัท

Abstract

This quantitative research objective is: 1) to study the knowledge absorptive capacity of corporate university in Thailand. 2) To study the relationship between the knowledge absorptive capacity of transformational leadership and knowledge spillover channel mechanism including the effect of transformational leadership, knowledge spillover channel mechanism on the knowledge and innovation

ผู้แต่งหลัก (Corresponding Author) : *E-mail : kannikachao123@gmail.com

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 90 12/6/59 BE 11:41 AM

absorptive capacity. Three hundred and thirty samples were drawn from executives, lecturers and staffs from 5 corporate universities in Thailand. Data were analyzed using structural equation modeling.

The results revealed that: 1. There were statistically significant difference found among the knowledge absorption capacity of five Corporate universities in Thailand in all six elements of the capacity: which were: 1) Knowledge Recognition (F = 0.26, p = 0.901). 2) Knowledge Assimilation (F = 1.12, p = 0.346). 3) Knowledge Maintenance (F = 0.62, p = 0.652). 4) Knowledge Reactivation (F = 0.81, p = 0.519). 5) Knowledge Transmutation (F = 0.48, p = 0.748). 6) Knowledge Application (F = 1.84, p = 0.120). 2. Transformational leadership was positively correlated with the knowledge absorptive capacity (r = 0.816) and knowledge spillover channel mechanism was positively correlated with the knowledge absorptive capacity (r = 0.577) with a significant rate at 0.01. 3. Transformational leadership was indirectly correlated with innovation through knowledge absorptive capacity at 0.736 with a significant rate at the 0.05 level. Therefore, the impact of transformational leadership on innovation was at 0.057 with no statistically significance. However, there was no statistically significant indirect effect found between knowledge spillover channel mechanism on innovation through the knowledge absorptive capacity. Thus, the total impacts of knowledge spillover channel mechanism on innovation was at 0.726 with a statistically significance at the level of 0.05. (Chi-Square = 87.186, df = 77, p = 0.200, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA. = 0.02, RMR = 0.01) All of 3 causal factors jointly explained 86.9% of variation in innovation.

Keywords: Knowledge Absorptive Capacity, Transformational Leadership, Knowledge Spillover Channel Mechanism, Innovation, Corporate University

บทนำ

มหาวิทยาลัยบรรษัท เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจ (corporate university) มีจุดมุ่งหมายหลักในการจัดตั้ง คือ เน้นการให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทัศนคติ ทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายโดยมีหลักสูตรที่สามารถให้คุณวุฒิด้านการศึกษาในระดับปริญญา[1] เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีระบบ คือการจัดให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง (work - based learning) ณ สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ[2] ทั้งนี้ ลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยบรรษัทนี้เองกำลังเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาบัณฑิตให้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ในการพัฒนาองค์การให้มีความสามารถต่อการแข่งขัน หนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งต้องอาศัยการจัดการความรู้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ นำความรู้ที่มีอยู่มากมายไปปรับใช้ โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้ทุกส่วนเข้าด้วยกัน[3] ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เริ่มมีการตื่นตัวในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ (survival learning) เป็นการเรียนรู้ในการปรับตัว (adaptive learning) เรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (generative learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเอง[4]

สุรัสวดี[5] กล่าวว่า ความสามารถในการดูดซับความรู้ (knowledge absorptive capacity) คือ ความสามารถขององค์การและเป็นกระบวนการขั้นตอนที่องค์การยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยความเข้าใจ การยอมรับความรู้ที่รับมาจากภายนอกองค์การ (acquisition) จนนำไปสู่กระบวนการซึมซับ (absorptive) โอนถ่าย (transformation) และนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (utilization) เพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของกระบวนการภายในองค์การ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเกิดเป็นนวัตกรรมที่ทำให้องค์การมีความสามารถเฉพาะที่เหนือคู่แข่ง เกิดเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน ขณะเดียวกัน ไพฑูรย์ สินลารัตน์[6] กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่สังเกต

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 91 12/6/59 BE 11:41 AM

เห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัตร (dynamics) คือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ (productivity) สูง

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงประสงค์จะศึกษาความสามารถในการดูดซับความรู้ผ่านอิทธิพลจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ กลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ และผลกระทบต่อนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัท ในการนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรษัทพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิดและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

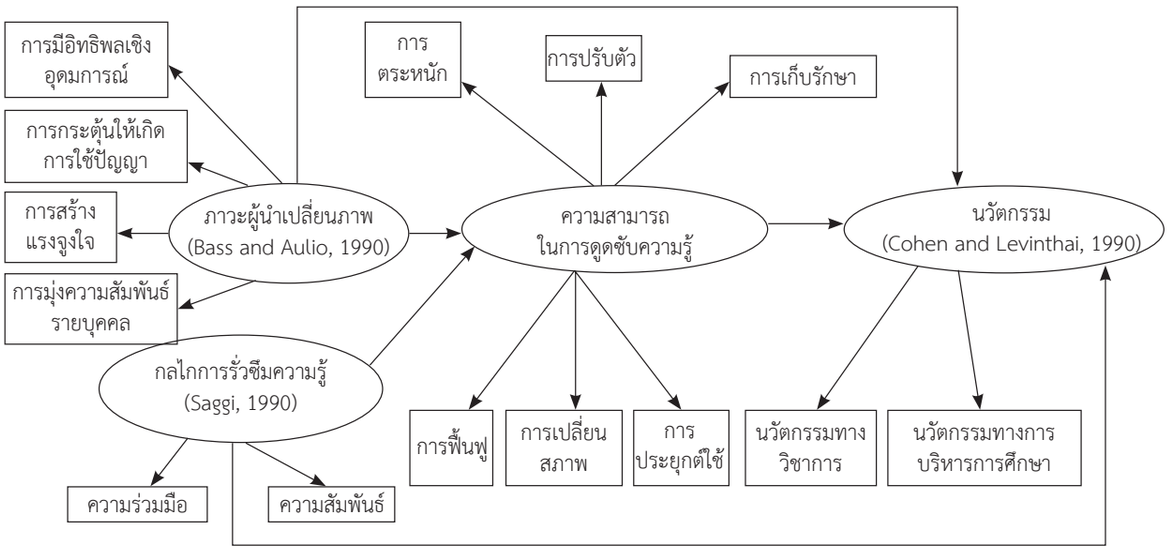
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการดูดซับความรู้ของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับความรู้กับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ กลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อความสามารถในการดูดซับความรู้และนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling : SEM) แบ่งการศึกษาออกเป็นสี่ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 3) สร้างเครื่องมือวิจัย และ 4) เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น คือ บุคลากรระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยบรรษัทห้าแห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2556) จำนวน 1,180 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการกำหนดตัวอย่างที่พิจารณาจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งโดยทั่วไป อัตราส่วนขนาดตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรอิสระที่จะสามารถทำนายผลการวิจัยไปสู่ประชากรได้ควรอยู่ระหว่าง 15 - 20:1[7] สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้อัตราส่วนขนาดตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรทั้งหมดเป็น 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 14 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างที่ยอมรับได้อยู่ที่ 280 โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 110 ของจำนวนตัวอย่างที่กำหนด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 92 12/6/59 BE 11:41 AM

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้ระดับการวัดตามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาของ Bass and Avolio[8] เป็นกรอบในการศึกษา โดยได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (idealized influence) 2) การสร้างแรงจูงใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (individualized consideration)

2. แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ ผู้วิจัยเลือกใช้ระดับการวัดตามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาของ Saggi[9] และความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญในด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ขององค์กรและด้านความรู้ที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย โดยได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 2 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก

3. แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรความสามารถในการดูดซับความรู้ ผู้วิจัยเลือกใช้ระดับการวัดตามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาของ Lichtenthaler[10] โดยได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับ การดูดซึม การดูแลรักษา การฟื้นฟู การเปลี่ยนสภาพ และการประยุกต์ใช้

4. แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้ระดับการวัดตามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาของ Cohen และ Levinthal[11] และความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย, การจัดการกับนวัตกรรมและแหล่งที่มาของนวัตกรรม โดยได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 2 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมทางวิชาการ และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยผ่านเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีการวิจัยจำนวน 5 คน และนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้อง (IOC : Item objective congruence index) แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.65 - 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.65 ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนิยามตามทฤษฎีมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha co - efficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try - out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยบรรษัท 5 แห่ง จำนวน 50 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha co - efficient) ตามวิธีของครอนบาค (cronbach) แต่ละแบบวัดเท่ากับ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ = 0.790, กลไกจากช่องทางการรั่วซึมทางความรู้ = 0.734, ความสามารถในการดูดซับความรู้ = 0.870 และนวัตกรรม = 0.791 ตามลำดับ และของทั้งฉบับเท่ากับ 0.796

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ออกหนังสือในการขออนุญาตเก็บข้อมูล และผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับตัวอย่าง เพื่อนัดวันและเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยความสมัครใจ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนสร้างเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ โดยการสำรวจข้อมูลเริ่มต้นสำหรับสร้างเครื่องมือวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ ความสามารถในการดูดซับความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย 2) การวิเคราะห์ข้อมูลผลวิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 93 12/6/59 BE 11:41 AM

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยบรรษัทไทยที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 330 คน เป็นเพศชายร้อยละ 49.39 และเพศหญิงร้อยละ 50.61 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 34.55 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 33.33 และวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 32.12 มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ร้อยละ 47.58 บุคลากรฝ่ายสนับสนุน ร้อยละ 35.15 และเป็นผู้บริหารร้อยละ 17.27 โดยสังกัดอยู่ในคณะต่าง ๆ 6 คณะ ได้แก่ คณะนิเทศศาสตร์ ร้อยละ 24.85 คณะบริหารธุรกิจ ร้อยละ 18.48 คณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 16.36 คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 15.76 คณะวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 14.55 และคณะศึกษาศาสตร์ร้อยละ 10.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.39 ปี โดยปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ยเป็นเวลา 4.91 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบรรษัทเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ปี

ตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3.67) รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (ค่าเฉลี่ย = 3.42) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ส่วนการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตัวแปรกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ พบว่า ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.50) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตัวแปรความสามารถในการดูดซับความรู้ ประเภทการเปลี่ยนสภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.77) รองลงมาได้แก่ ประเภทการฟื้นฟู (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ประเภทการตระหนัก (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ประเภทการปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ประเภทการประยุกต์ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) ส่วนประเภทการเก็บรักษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.31) สุดท้ายตัวแปรนวัตกรรม ได้แก่ นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.96) รองลงมา ได้แก่ นวัตกรรมทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (-) ยกเว้น การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ การเปลี่ยนสภาพ ที่มีลักษณะเบ้ขวา (+) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความโด่งตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยกว่า 3 ซึ่งกราฟของข้อมูลจะแบนราบกว่า ข้อมูลที่มีค่าความโด่งมากกว่า 3 ซึ่งได้แก่ ความตระหนัก และการฟื้นฟู

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบและวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ จากผลการวิจัย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.615 และ 0.956 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.373 - 0.729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.134 และ 0.853 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด ทั้งนี้มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นลบ 1 ข้อ และ ด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.624 และ 0.858 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ ด้านการร่วมมือ มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.299 - 0.735 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด และด้านความสัมพันธ์ มีจำนวนข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.183 - 0.932 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการดูดซับความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย พบว่า ความแปรปรวนของความสามารถในการดูดซับความแปรปรวนซึ่งไม่พบความแตกต่างของความสามารถในการดูดซับความรู้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนัก ($F = 0.26$, $p = 0.901$) ด้านการปรับตัว ($F = 1.12$, $p = 0.346$) ด้านการเก็บรักษา ($F = 0.62$, $p = 0.652$) ด้านการฟื้นฟู ($F = 0.81$, $p = 0.519$) ด้านการเปลี่ยนสภาพ ($F = 0.48$, $p = 0.748$) และด้านการประยุกต์ ($F = 1.84$, $p = 0.120$) ระหว่างมหาวิทยาลัยบรรษัทที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตัวแบบสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ กับความสามารถในการดูดซับความความรู้ และความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย พบว่า ความสามารถในการดูดซับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ($r = 0.816$) และกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 94 12/6/59 BE 11:41 AM

(r = 0.577) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการดูดซับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย (r = 0.772) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตัวแบบอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทยนั้นเมื่อได้ทำการปรับปรุงแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi - Square = 12.5, df = 7, p = 0.085, GFI = 0.995, AGFI = 0.929, RMSEA = 0.012, RMR = 0.049) ตามภาพที่ 2

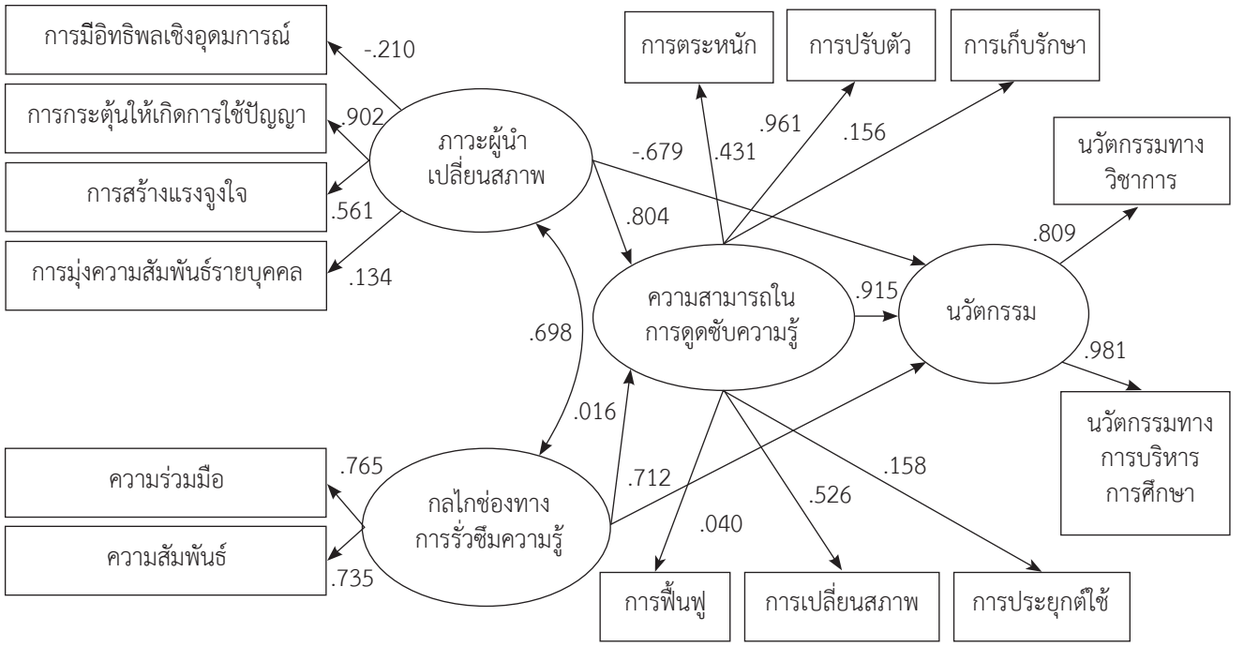
เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ เท่ากับ 0.804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการดูดซับความรู้ ได้ร้อยละ 66.5 ดังภาพที่ 3

นอกจากนี้ ความสามารถในการดูดซับความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมเท่ากับ 0.915 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ กลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมเท่ากับ 0.712 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นกลับมีอิทธิพลทางลบต่อนวัตกรรมเท่ากับ -0.679 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่มีต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.736 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สวนทางกับอิทธิพลทางตรง ทำให้อิทธิพลรวมของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่มีต่อนวัตกรรมอยู่ที่ระดับ 0.057 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามไม่พบอิทธิพลทางอ้อมของกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้อิทธิพลรวมของกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อนวัตกรรมเท่ากับ 0.726 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับความรู้กับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับความรู้กับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีลักษณะเป็นบวก ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าระดับของความสามารถในการดูดซับความรู้จะแปรเปลี่ยนสอดคล้องกับระดับของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย



ภาพที่ 2 ตัวแบบอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อความสามารถในการดูดซับความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 95 12/6/59 BE 11:41 AM

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ความสามารถในการดูดซับความรู้			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ นวัตกรรม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ	0.804*	-	0.804*	-0.679*	0.736*	0.057
กลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้	0.016	-	0.016	0.712*	0.015	0.726*
ความสามารถในการดูดซัมความรู้	-	-	-	0.915*	-	0.915*

Chi - Square = 12.5, df = 7, p = 0.085, GFI = 0.995, AGFI = 0.929, RMSEA = 0.012, RMR = 0.049

R^2 (ความสามารถในการดูดซับความรู้) = 0.665 R^2 (นวัตกรรม) = 0.869

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < 0.05

ภาพที่ 3 แสดงขนาดอิทธิพลของตัวแบบอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และกลไกช่องทางการรั่วซึมความรู้ที่มีต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio[8] ที่ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงอัตลักษณ์ของบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย สอดคล้องกับ Lichtenthaler[12] ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อความสามารถในการดูดซับความผกผันของสิ่งแวดล้อมและกระบวนการเรียนรู้ขององค์การที่สมบูรณ์ ซึ่งกล่าวว่า ความสามารถในการดูดซับความผกผันของสิ่งแวดล้อม และกระบวนการเรียนรู้ขององค์การ เป็นสององค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ ข้อค้นพบของแนวคิดนี้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ ความหมาย คือ ยิ่งภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้มากเท่าไร ผลดีของความสามารถในการดูดซับความรู้จะมีมากเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาหรือประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนที่สูงขึ้น จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างเพื่อทดสอบว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้นำสถาบันมีลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรษัทไทยมีความสามารถในการดูดซับความรู้มากขึ้น

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์[8] ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต (dynamics) คือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ (productivity) สูง และ Trewatha and Newport[12] ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เช่น การแข่งขันระหว่างชาติที่รุนแรง การเติบโตของตลาด การพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานที่สูงกว่า ผลิตภาพมากกว่า ทำให้ความซับซ้อนขององค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสภาพการณ์นี้ต้องการผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถเป็นมืออาชีพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดองค์การในเกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการทำงานภายในองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพจึงส่งผลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือหากมหาวิทยาลัยบรรษัทมีความจำเป็นต้องแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันเพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์การ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบรรษัทมักเริ่มต้นจากการส่งเสริมงานด้านการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในองค์การ นั่นคือ การเสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักในความรู้ยอมรับในความรู้นั้น อันจะนำไปสู่การนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างขีดความสามารถแก่องค์การเพื่อการแข่งขันในธุรกิจเดียวกันได้ ซึ่งนั่นก็คือระดับของความสามารถในการดูดซับความรู้จะแปรเปลี่ยนสอดคล้องกับระดับของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย

นอกจากนี้ ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้มีความสัมพันธ์ทางอ้อม

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 96 12/6/59 BE 11:41 AM

ต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างเพื่อทดสอบว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้นำสถาบันมีลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรษัทไทยมีความสามารถในการดูดซับความรู้มากขึ้น และผลดังกล่าวจะส่งต่อไปทำให้สถาบันมีการจัดการนวัตกรรมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพกาญจน์ วิทยพัธนา[13] ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำความสามารถในการดูดซับความรู้และกลยุทธ์ธุรกิจต่อนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดูดซับความรู้และกลยุทธ์ธุรกิจต่อนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย ชี้ให้เห็นว่า หากมหาวิทยาลัยบรรษัทประสงค์ให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างหลากหลายในมหาวิทยาลัยแล้ว ผู้นำขององค์กรต้องให้ความสำคัญต่อลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ อันจะนำมาสู่การดูดซับองค์ความรู้ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ขณะเดียวกัน ในการวิเคราะห์เดียวกันนี้แสดงให้เห็นผลของผู้นำสถาบันมีลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ที่ส่งผลให้สถาบันมีการจัดการนวัตกรรมที่ดีขึ้นผ่านการพัฒนาความสามารถในการดูดซับความรู้นั้น จะถูกหักล้างโดยอิทธิพลด้านลบของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่มีต่อนวัตกรรมโดยตรง จึงทำให้แม้ว่าผู้นำสถาบันมีลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพก็จะไม่ส่งผลต่อนวัตกรรมของสถาบัน

แนวคิดข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Adair[14] ที่กล่าวว่า กุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพและการสร้างสรรค์นวัตกรรม กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้เริ่มส่งเสริมและชักจูงให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมกล่าวคือ การจัดการนวัตกรรมต้องอาศัยการขับเคลื่อนธุรกิจทั้งองค์การ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่สามารถพัฒนาผลิตสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด และในขณะเดียวกันมีการนำความรู้ ทางด้านการตลาดมาใช้เพื่อสร้างรายได้หรือกำไรให้กับองค์การ จากนั้นผู้บริหารระดับบนได้ส่งทอดความคิดให้กับผู้บริหารระดับกลางเพื่อวางกลยุทธ์การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การแจกแจงการใช้ทรัพยากรของบริษัทที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เงินทุน เครื่องมือต่าง ๆ ให้กับแต่ละแผนกเพื่อให้เกิดการประสานงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานในระดับปฏิบัติการโดยการกำหนดวิธีการดำเนินงานให้บุคลากรแต่ละคนใช้ความสามารถให้มากที่สุด โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาในระดับล่างเพื่อป้องกัน การเกิดปัญหาในระดับสูงต่อไป การนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและการสร้างการเรียนรู้ในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะขององค์การที่มีนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า มหาวิทยาลัยบรรษัทไทยมีความสามารถในการดูดซับความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยบรรษัททุกแห่งควรชี้ให้บุคลากรตระหนักถึงความรู้ (recognize) เพื่อให้องค์การมีการปรับตัวของความรู้ (assimilate) และการเก็บรักษาความรู้ (maintain) รวมถึงการฟื้นฟูความรู้ (reactivate) จากนั้นนำไปสู่การเปลี่ยนสภาพความรู้ (transmute) และมีการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น (apply) นั้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะส่งไปยังการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารและวิชาการในท้ายที่สุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อนวัตกรรมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบรรษัทไทยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในองค์กรหมั่นแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ระหว่างกัน กล่าวคือผู้บริหารต้องมีลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ อันประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงอัตลักษณ์ของบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำองค์ประกอบทั้งสี่ไปผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้โดยเน้นความสามารถในการดูดซับความรู้ของบุคลากรในองค์การเพื่อทำให้เกิดกระบวนการจัดการนวัตกรรมต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แม้สถาบันจะมีกลไกจากช่องทางการรั่วซึมความรู้ แต่ไม่ส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรษัทไทยมีความสามารถในการดูดซับความรู้สูงขึ้น แต่กลไกจากช่องทางการรั่วซึมทางความรู้ส่งผลต่อนวัตกรรมของ

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 97 12/6/59 BE 11:41 AM

มหาวิทยาลัยบรรษัทไทย ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบรรษัทไทย ควรสร้างกลไกในการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์กับสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต อาทิ จัดตั้งให้มีหน่วยงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในมหาวิทยาลัยบรรษัท โดยกำหนดแผนงานและการประเมินผลความสำเร็จเกี่ยวกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ที่ส่งอิทธิพลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ และนวัตกรรม

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของกลไกจากช่องทางการรั่วซึมทางความรู้ในองค์กรการศึกษาระดับต่าง ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการดูดซับความรู้กับสถาบันการศึกษาในองค์กรการศึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรความสามารถในการดูดซับความรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของกลไกจากช่องทางการรั่วซึมทางความรู้ที่มีต่อนวัตกรรม

References

1. Sriluengpetch T. Model and Strategy Established Corporate University in Thailand. Dissertation, Doctor of Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University. ; 2002 (in Thai).
2. Srisa-aunt V. Role of Cooperative Education of Thailand Higher Education. Commission on Higher Education. Bangkok; 2009 (in Thai).
3. Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success.* New York : McGraw-Hill.
4. Senge. (1996). *The fifth discipline of learning organization.* London: Century Business.
5. Ratchakunchai, S. The Role of Cooperation and Relations with The Ability to Absorb Knowledge and Innovation: to spread knowledge of the express business in Thailand. Fund Research. 2009; (in Thai)
6. Sinlalat P. CCPR New Educational Framework. Nontaburi; Dhurakij Pundit University; 2009 (in Thai).
7. Bentler, P.M., C.P. Chou, and S.Y. Lee (1986) *"Distributional consequences of linear latent variable structures."* Under editorial review.
8. Bass, B.M. and B. Avolio. 1990. *Manual for the multifactor leadership questionnaire.* Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
9. Saggi, K. (2002), *"Trade, foreign direct investment and international technology transfer: A survey,"* The World Bank Research Observer 17 (2): 191-235.
10. Lichetenthaler U. 2009. *Absorptive Capacity, Environmental Turbulence, and The Complementarity of Organizational Learning Processes.* Otto Beisheim School of Management
11. Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. 1990. *Absorptive capacity: A New perspective on learning and innovation.* Administrative Science Quartery.
12. Trewatha, R. L. and M. G. Newport. 1982. *Management.* 3rd ed. Texas: Business Publisher.
13. Wittayapattana S. The Impact of Leadership: The Ability to Absorb knowledge. Business strategy and the innovation of small and medium-sized enterprises in Thailand, Service Master Thesis Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. 2008; (in Thai)
14. Adair, J. 2007). *Leadership for innovation: how to organise team creativity and harvest ideas.* Revised ed. London: Kogan Page.

90-98 AW-□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□.indd 98 12/6/59 BE 11:41 AM