

องค์ประกอบของการความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท

Key Success Factors for the Corporate Universities' Development

วรรณัญญา ขนิษฐบุตร

Wannattha khanitthabud

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Faculty of Business Administration, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

E-mail: wannatthakha@pim.ac.th

Received March 19, 2023; Revised May 18, 2023; Accepted May 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนางานองค์กร รวมจำนวน 12 คน จาก 3 สถาบันการศึกษาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ด้านตำแหน่งผู้บริหาร บทบาทหน้าที่ ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ ความชำนาญในวิชาชีพ และการให้ข้อมูลที่ครอบคลุมถูกต้องทุกประเด็นที่ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมพัทธ์ภาพ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรและนวัตกรรมการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท กลยุทธ์องค์กร ภาวะผู้นำ การเพิ่มคุณค่าของบุคลากรและนวัตกรรมการบริหาร

คำสำคัญ: มหาวิทยาลัยบริษัท; กลยุทธ์องค์กร; การเพิ่มคุณค่าของบุคลากร

Abstract

The objective of this research was to study the key components of success in the development of corporations and universities. This research was qualitative and collected data from in-depth interviews with 14 key informants from 4 corporate universities chosen by purposive sampling. The selection is based on a given property in terms of management positions, roles, and duties, as well as the importance of the position. Gathering information with a structured interview

form and using correlational data analysis. From the research results, it was found that elements of personnel value enhancement and management innovation towards success in the development of corporation universities have five important components, namely success in the development of the corporation university, including organizational strategy, leadership, adding value to personnel, and management innovation.

Keywords: Corporate Universities; Corporate Strategies; Value added and Personnel

บทนำ

มหาวิทยาลัยแห่งองค์การธุรกิจ หรือ มหาวิทยาลัยบริษัท หรือ Corporate University เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางประเภทหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งจากองค์การธุรกิจที่มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ มุ่งเน้นการให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร และต้องสามารถให้คุณวุฒิในเรื่องการศึกษาระดับปริญญาได้ด้วย (ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง, 2545) จะเห็นได้ว่าปัจจุบัน Corporate University กำลังได้รับความนิยมและขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่ามีหลากหลายประเทศที่มีการจัดการศึกษาแบบมหาวิทยาลัยบริษัท เช่น ประเทศอังกฤษได้ให้ความสำคัญของการอบรมและมีการเพิ่มทักษะในเรื่องของการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาระบบเปิดที่เน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงาน นอกจากนี้จุดเด่นที่สำคัญของอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ ได้แก่ การดึงบริษัทเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตนับเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับการเรียน หรือที่เรียกว่าเป็นหลักสูตรการเรียนและการทำงานให้สามารถใช้ประสบการณ์ในการเทียบเพื่อการเรียนรู้ต่อได้ด้วย (Antonelli, Cappiello & Pedrini, 2013) การจัดการเรียนการสอนลักษณะนี้ นอกจากดำเนินการในประเทศตะวันตก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ประเทศแถบเอเชียก็เริ่มดำเนินการเช่นกัน เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศมาเลเซียก็มีจุดมุ่งหมายให้อุดมศึกษาเป็นอุตสาหกรรมการศึกษา และถือเป็นแหล่งรายได้ส่งออกอย่างหนึ่ง โดยมีการร่วมมือกับภาคเอกชนและบุคคลภายนอก ตลอดจนการจัดการเชิงธุรกิจ มีการจัดตั้งบริษัทในสถานที่ของมหาวิทยาลัย มีศูนย์ธุรกิจมหาวิทยาลัย ให้คำปรึกษาแก่บริษัทต่าง ๆ หรือร่วมลงทุนกับบริษัทต่าง ๆ (นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย และ บุญดี บุญญากิจ, 2549)

หลากหลายบริษัทหรือสถานประกอบการจึงเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา หนึ่งในสาเหตุหลัก ๆ คือ ความไม่เพียงพอของผลผลิตจากสถานศึกษา และความไม่พึงพอใจกับผลผลิตที่ได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที สถานประกอบการต้องนำไปให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมใหม่ก่อนจึงจะปฏิบัติงานได้ เนื่องจากสิ่งที่ผู้เรียนได้ศึกษา

มานั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ผู้เรียนไม่มีทักษะที่ตรงหรือเพียงพอต่อการทำงานในทันที (ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง, 2545)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัญหาการศึกษาของประเทศไทยนั้น หนึ่งในปัญหาหลัก ๆ คือเรื่องของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกมาไม่สามารถลงมือปฏิบัติงานได้จริงหลังจากจบเข้าทำงาน ไม่ว่าจะในหน่วยงานเอกชนหรือองค์กรธุรกิจ อีกทั้งในเรื่องของการจัดอันดับการศึกษาของไทยอยู่ในจุดที่ไม่น่าพึงพอใจมากนัก สะท้อนจากข้อมูลที่มีอ้างอิงถึงผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกในส่วนของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำลงอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน (World Economic Forum, 2013) ดังนั้นควรมีการศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบที่จะทำให้การพัฒนามหาวิทยาลัยบรรลุ ให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งปัจจุบันเรื่องของ Digital Disruption ที่จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ออนไลน์นั้นเชื่อมต่อได้อย่างสมบูรณ์แบบมากขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าส่งผลต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกที่ต้องมีการปรับตัวและวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรลุ

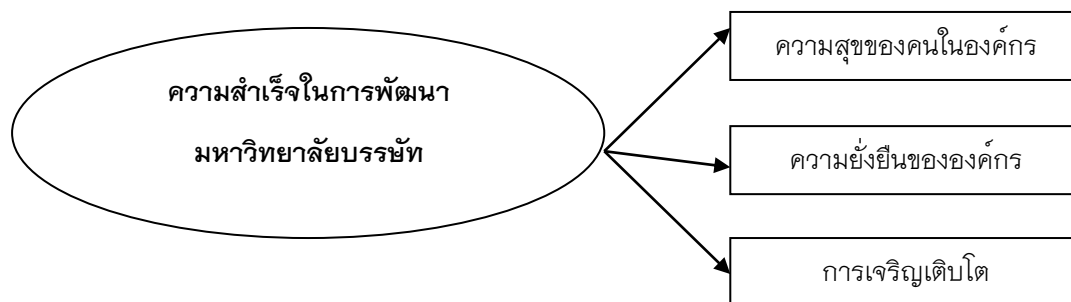
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรลุ (Success factors in organization development: DESUCC)

หากจะกล่าวถึงความอยู่รอดขององค์กรในอนาคตอันใกล้ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปรับตัวและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ตามที่ Luthans (2008) กล่าวว่าองค์กรจำนวนมากกำลังเผชิญหน้าเพื่อแสวงหาการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบ แต่การจะได้มาซึ่งการพัฒนาเหล่านี้ล้วนทำได้ยากและลำบาก อีกทั้งยังจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาที่จะผลในระยะยาว (Baillien et al., 2016)

องค์กร หมายถึง การที่บุคคลมารวมตัวกันเพื่อทำงาน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน มีการแบ่งสายงานออกอย่างเป็นระบบ เพื่อทำภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ (Kreitner & Kinicki, 2010) ปัจจุบันองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาในทุกด้าน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การเจริญเติบโตอย่างมั่นคง มีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์องค์กรและการพัฒนาขององค์กรอีกด้วย (Keashly & Nowell, 2011)

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท สามารถสรุปตัวแปรสังเกตของความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท



ภาพที่ 1 ตัวแปรสังเกตของความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท

ความสุขในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีทำให้เกิดผล กระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ที่สำคัญคือเรื่องจิตใจของคน เป็นผลให้เกิด ปัญหาหลายด้านตามมา ปัจจุบันองค์การต่าง ๆหันมาให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของ คนก็คือ “ความสุข” โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เห็นความสำคัญและกล่าวว่าองค์การ ควรพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข (Burton, 2010) จากการศึกษาพบว่าสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้มีการดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์การแห่งความสุขด้วยเช่นกัน การศึกษา ความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำไป ประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรทุกระดับ โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน ทুমเทแรงกายแรงใจทำหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถ และรู้สึกมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การของตน (พงศกร ศรีรังค์ทอง, 2565)

องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) ได้ให้ความสำคัญกับกรอบของสุขภาวะ ในที่ทำงานไว้ ซึ่งองค์การต้องพิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน 2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติต่าง ๆ 3. แหล่งของสุขภาวะบุคคล ในที่ทำงาน ที่เป็นการสนับสนุนบริการสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของพนักงาน และ 4. ชุมชนองค์กร ที่มีความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์การ สำหรับประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) กล่าวถึง องค์การที่มีความสุขว่าต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญ คือ การทำงาน เป็นทีม การมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ โดยเสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์การ แห่งความสุข 8 ประการ คือ 1. Happy Body (สุขภาพดี) 2. Happy Heart (มีน้ำใจ) 3. Happy Relax (การผ่อนคลาย) 4.

Happy Brain (การหาความรู้) 5. Happy Soul (การมีคุณธรรม) 6. Happy Money (รู้จักใช้เงินให้เป็น) 7. Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ 8. Happy Society (สังคมดี) ซึ่งการสร้างความสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน อีกทั้งยังได้กล่าวถึงองค์การแห่งความสุขว่าประกอบด้วย 1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์การ มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดี และ 3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

ความยั่งยืนขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรแห่งความยั่งยืน Davol et al. (2011) โดยการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเกิดจาก 4 ปัจจัย คือ

1) ประสิทธิภาพ (Superior efficiency) 2) คุณภาพ (Quality) 3) นวัตกรรม (Innovation) 4) การตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Customer responsiveness) โดยปัจจัยทั้งสี่นี้ต้องมี ความสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน (Hill & Jones, 2009) และยังต้องศึกษาความยั่งยืนระหว่างธุรกิจกับสภาพสิ่งแวดล้อม จะต้องให้ความสำคัญไปที่มนุษยธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่ถูกนำมาเป็นพัฒนาในการดำเนิน ธุรกิจก็จะไม่ช่วยให้องค์กรนั้นเติบโตอย่างยั่งยืนได้ความยั่งยืนของธุรกิจจะเป็นเป้าหมายสูงสุดเป็น สร้างความจำเป็นปัจจุบันเพื่อไม่ให้สูญเสียความสามารถในอนาคต โดยที่องค์กรจะต้องมีการสร้าง สมดุลกันระหว่าง 3 P ด้วยกันคือ กำไร (Profit) คนหรือสังคม (People) และโลกหรือสิ่งแวดล้อม (Planet) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ธุรกิจนำสู่ความยั่งยืน ซึ่งเป็น กลยุทธ์ที่ช่วยให้เป็นผู้นำในการแข่งขัน และช่วยเพิ่มศักยภาพทางด้านประสิทธิภาพทางการเงินด้วย (Van Marrewijk & Hardjono, 2003)

การเจริญเติบโตขององค์กร

การเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจกล่าวว่า บริษัทจะไม่สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้หากผู้บริหารไม่ใส่ใจใน ประเด็นสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์การเติบโตและความสามารถในการเติบโต บริษัทที่สนใจเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะเกิดความล้มเหลวในการพยายามสร้างแนวทางเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตัวอย่างเช่น หากบริษัทมีกลยุทธ์การเติบโตที่ดีมาก แต่ไม่ได้พยายามเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกโครงสร้างพื้นฐาน จะทำให้ต้องใช้เวลานานในการเติบโตในระยะยาว ในทำนองเดียวกันบริษัทที่มีทรัพยากรเพียงพอและมีสิ่งอำนวยความสะดวกโครงสร้างพื้นฐาน แต่กลยุทธ์การเติบโตไม่ดีก็จะล้มเหลวในระยะยาวได้เช่นกัน การจะ ทำให้บริษัทบรรลุอัตราการเติบโตอย่างยั่งยืนถือเป็นความกังวลหลักของผู้บริหารบริษัทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น บริษัทใหญ่หรือเล็ก และยิ่งในสภาพแวดล้อมโลกที่มีความซับซ้อนสูงในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง หรือการแข่งขันที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบรรลุอัตราการเติบโตอย่างยั่งยืนยิ่งไม่ใช่เรื่องง่าย (Amouzesh, Moeinfar & Mousavi, 2011)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก จากการปฏิบัติจริงแล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ และเสนอแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เจาะลึก ในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จากผู้บริหารของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยดุสิตธานี และ สถาบันก้นตนา โดยกำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้บริหาร พิจารณาจากบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ ความชำนาญในวิชาชีพ และการให้ข้อมูลที่ครอบคลุมถูกต้องทุกประเด็นที่ศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยดุสิตธานี และสถาบันก้นตนาเท่านั้น โดยมีตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีคณะกรรมกรการบริหารสถาบัน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ รวมถึงการนำข้อคิดเห็นที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ไว้ในแบบสัมภาษณ์ นำไปอภิปรายประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลให้เกิดความสำเร็จในพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท และเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถกลยุทธ์องค์กรภาวะผู้นำ การเพิ่มคุณค่า นวัตกรรมกรบริหาร และความสำเร็จในพัฒนา

ในการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยคัดเลือกตัวอย่าง ด้วยวิธีการแบบเจาะจง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร จำนวน สถาบันละ 4 คน รวม 12 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยดุสิตธานี และสถาบันก้นตนา เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือด้านแหล่งข้อมูล
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยกำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้บริหาร พิจารณาจากบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ ความชำนาญในวิชาชีพ และการให้ข้อมูลที่ครอบคลุมถูกต้องทุกประเด็นที่ศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จากแนวคำถามโดยใช้คำถามที่มีเค้าโครงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด (semi-structured interview) ในการศึกษาครั้งนี้สามารถเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นและทัศนคติได้อย่างอิสระ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และนำมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยวิธีการตีความ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยการพรรณนาเพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยดุสิตธานี และสถาบันกันตนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรและนวัตกรรมการบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท กลยุทธ์องค์กร ภาวะผู้นำ การเพิ่มคุณค่าของบุคลากร และนวัตกรรมการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท สามารถแยกย่อยได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

- 1.1 ความสุขของคนในองค์กร
- 1.2 ความยั่งยืนขององค์กร
- 1.3 ความเจริญเติบโตขององค์กร

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการสร้างสุขให้พนักงาน และบุคลากรทุกระดับชั้น นำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาของมหาวิทยาลัยบรรษัทควรเป็นการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ที่เราเน้นในเรื่องบุคลากร เพราะเป็นคนที่ปฏิบัติงาน หากทำให้เข้าใจทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ถูกต้องแบบที่ผู้นำต้องการพาองค์กรไป จะสามารถทำให้การพัฒนาอย่างมีระบบง่ายมากยิ่งขึ้น

2. กลยุทธ์องค์กร สามารถแยกย่อยได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

- 2.1 การสื่อสารในองค์กร
- 2.2 การมีส่วนร่วมในองค์กร
- 2.3 การจัดการเชิงกลยุทธ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า มุมมองในเรื่องวิสัยทัศน์ต้องสำคัญ ต้องมองไกลในระยะยาว ทำงานใกล้ชิดกันผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนในองค์กร เพราะการสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อบุคลากรที่ทำงานในองค์กรว่าจะเข้าใจในจุดมุ่งหมายขององค์กรเพียงใด

การสื่อสารเป็นกลยุทธ์ ที่ตัวกำหนดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เพราะถ้าคนทำงานเข้าใจทิศทางเดียวกัน เข้าใจเป้าหมายและกระบวนการ และนโยบายขององค์กร สามารถลดความคลาดเคลื่อน และองค์กรประสบความสำเร็จไวขึ้น

มหาวิทยาลัยบรรษัทส่วนใหญ่จึงทำ inter-communication ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น internal-system หรือ internal-service เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจทุกเรื่องไปพร้อมๆกัน และทุกระดับชั้นของการทำงาน การปรับรูปแบบองค์กรแล้วดำเนินการตามรูปแบบองค์กรใหม่นั้น ๆ และเพื่อการประสานงานกิจกรรมประจำวันต่าง ๆ ในองค์กร ด้วยมหาวิทยาลัยบรรษัท เราเน้นในเรื่อง NETWORKING การมีคุณค่าในเชิงของการส่งเด็กฝึกงาน กลยุทธ์องค์กรและการนำไปใช้ จึงสำคัญมาก การสื่อสารและลักษณะการทำงานที่มันเป็นรูปแบบของ corporate university ที่มีความคล่องตัวมัน active เวลา และสำคัญมาก ๆ คือ Communication is the KEY” จะอย่างไรก็ตามต้องสื่อสารเพื่อให้เกิดการกระจ่าง

นอกจากนี้ การปรับรูปแบบองค์กร จะเห็นได้จากในช่วงปีที่ผ่านมา มีการปรับตัวมากๆ เพราะเกิดวิกฤตหลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็น COVID19 Crisis และ วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น นับว่าเป็นช่วงวัดใจ เพราะ การสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว ฉับไว ผสมกับการมีส่วนร่วมการวิเคราะห์ร่วมกับกับบุคลากรในองค์กร และการนำการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ทำให้เราสามารถผ่านมาได้ ทุกระดับจะมีการตัดสินใจร่วมกัน ในเรื่องที่สำคัญๆขององค์กร เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นการพัฒนา เช่น IDP หรือ Individual Development Plan (IDP) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งแนวทางที่จะช่วยให้ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพถือว่า เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จะมีการ follow และ mentor พี่เลี้ยงที่คอยดูแลพัฒนาการความก้าวหน้าหลักสำคัญคือต้องร่วมการพัฒนาบุคลากรช่วยให้การทำงานมีสมรรถนะสูงขึ้นเมื่อได้มีการอบรมหรือเพิ่มความรู้ ก็จะมีเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เช่น อบรมทักษะที่สำคัญต่อการทำงานทั้ง soft skill และ hard skill

3. ภาวะผู้นำ สามารถแยกย่อยได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

3.1 ทักษะและวิธีการ

3.2 ทักษะมนุษย

3.3 ทักษะความคิดรวบยอด

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยบรรษัทต่อภาวะผู้นำผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความเห็นว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทมากเพราะจะเป็นการแนะแนวทาง ชี้แนะให้แก่บุคคลและคณะทำงาน ถ้าระดับบริหารมีmindset ที่ดี จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรได้รวดเร็วขึ้น ผู้นำในระดับบริหารควร Learn and share เรียนรู้พร้อมคำทำงานและแบ่งปันเพื่อการพัฒนา ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงาน ทั้งในแง่ของการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน และหาโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน และนอกจากนี้“ความเอาใจใส่ต่อพนักงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ทราบปัญหาหรือพัฒนาการ รวมถึงอุดหนุนช่วยเหลือ

4. การเพิ่มคุณค่าของบุคลากร สามารถแยกย่อยได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

4.1 อีสระในการบริหารงาน

4.2 ความชำนาญในงานที่หลากหลาย

4.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยบรรษัทต่อการเพิ่มคุณค่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ความเห็นว่าเป็นอิสระในการทำงานนั้นด้วยตนเองว่า การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ เน้นสร้างคุณค่าในตัวบุคลากรเองก่อนโดยให้โอกาสให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ เปิดโอกาสในการให้บุคลากรออกความคิดเห็นและหาแนวทางร่วมกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ส่งเสริมให้บุคลากรและอาจารย์เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรต่างๆ หรือการลงไปเห็นหน้างานที่ปฏิบัติงานจริง ให้โอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น สร้างความชำนาญในงานที่หลากหลาย ขึ้นโดยคำนึงหลัก บุคลากรแต่ละคนมีความถนัดในการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน เปิดโอกาสให้ทดลองงานในตำแหน่งอื่นๆ เพื่อได้เรียนรู้และเปิดโอกาสใหม่โดยมีรุ่นพี่คอยประกบ บางคนเรียนรู้จากการอบรมสัมมนา

การเปิดโอกาสให้บุคลากรให้ทำงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อเป็นการสังเกตและได้ข้อมูลทิศทางว่าลักษณะงานประเภทใดเหมาะสมกับตนเอง นอกจากนั้นแล้วมีการให้ feedback มีประโยชน์อย่างมากสำหรับพนักงาน เมื่อมีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน สิ่งนี้จะเป็นแนวทางให้พนักงานสามารถเรียนรู้ และเติบโตในอนาคตได้ เป็นการช่วยชี้แนะจูงใจ และเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม ทั้งยังช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญและความสามารถของพนักงาน ช่วยให้พนักงานได้เข้าใจเป้าหมายขององค์กร และรู้ว่าทำงานอย่างไรให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การที่พนักงานได้ feedback จะสามารถช่วยปรับปรุงสัมพันธภาพของพนักงานให้มีความทำงานเป็นทีมมากขึ้นและการเพิ่มผลผลิตในการทำงานอีกด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องและช่วยเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกดีถ้าหากความคิดเห็นหรือผลการปฏิบัติงานของพวกเขาที่มีคุณค่า สิ่งนี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

5. นวัตกรรมการบริหาร สามารถแยกย่อยได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

5.1 เทคโนโลยีการบริหาร

5.2 ความสามารถของบุคลากร

5.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า มีนวัตกรรมในการทำสิ่งใหม่ขึ้นมาความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนากระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด

นวัตกรรมการบริหารของเรา จะเน้นเรื่องการสร้างความสามารถของบุคลากร เพื่อการทำงานที่ช่วยให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเมื่อได้มีการอบรมหรือเพิ่มความรู้ การจัดการประกวดนักนวัตกรรมจะสามารถมีเทคนิคและวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกไอเดีย สร้างสรรค์งานใหม่ๆ นั้น องค์การยังต้องบ่มเพาะและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยที่สร้างให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ บุคลากร ทักษะ ความรู้และการสนับสนุนของผู้บริหารที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การเพิ่มคุณค่าของบุคลากรขององค์กรนั้นให้ความสำคัญมาก ในแง่ของคนต้องเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพได้เต็มที่อันนี้คือ หัวใจของการเพิ่มคุณค่า และเลือกคนที่ถูกต้องเหมาะสมกับงาน ให้โอกาส ให้เวที ในการแสดงศักยภาพให้เต็มที่ ให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อจะได้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้จากงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงจะสามารถพัฒนาทักษะในงานอื่น ๆ ด้วย ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว บุคลากรจะดีเลิศได้ขึ้นอยู่กับองค์กรสนับสนุนส่งเสริมด้วย วิทยาลัยจึงสนับสนุนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของพนักงาน เช่น การมีแผนงานและความคืบหน้ารายบุคคล ในที่นี้รวมถึงการที่บุคลากรสามารถที่จะได้โอกาสในการทำงานที่หลากหลาย และระหว่างทางของแต่ละงานจะมีการให้ feedback แก่ทีม เปิดโอกาสในการให้บุคลากรออกความคิดเห็นและหาแนวทางร่วมกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ส่งเสริมให้บุคลากรและอาจารย์เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรต่าง ๆ หรือการลงไปเห็นงานที่ปฏิบัติงานจริง

นอกจากนี้แล้วการสนับสนุนในการสร้างความชำนาญในงานที่หลากหลายถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยั่งยืนต่อไปในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรมีเครื่องมือในการบริหารที่มีความชำนาญในงานที่หลากหลายให้เขาสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ และอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการวิจัยของ Harvard Business School (2006) ที่พบว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับมีความจำเป็นที่จะนำไปใช้เพื่อการแก้ไขและขัดเกลาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมักนำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของการทำงาน หรือโครงการ (Project) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงาน ข้อมูลที่ให้นั้นก็จะมีคุณค่าที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคคลนั้นมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น (Armstrong, 2006) และอีกทั้งระยะเวลา หรือ Timing มีผลต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีและมีประสิทธิภาพควรเกิดขึ้นภายใน 48 ชั่วโมง หลังจากเกิดเหตุการณ์ เพื่อป้องกันความผิดพลาด (Shute, 2008) และความถี่ที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับคือ 1 ครั้ง ต่อ 1 สัปดาห์ (Pampino Jr. et al., 2004)

นวัตกรรมการบริหารส่งผลทางตรงกับความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบรรษัท มหาวิทยาลัยบรรษัทที่มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนากระบวนการ องค์การมีการสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลผลิตที่ออกมาไม่ใช่เพียงแค่ชิ้นงาน แต่ที่มาของนวัตกรรมมันคือ การฝึกคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างมีระบบและมีหลักการ เพราะฉะนั้นมันฝึก Soft Skill ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว องค์การจะเน้นมากในการสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ปลอดภัย ให้กล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่ ทุกคนในองค์การตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการจะต้องมีการอบรมในหลายๆ เรื่องที่จำเป็นและได้เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม และไม่ใช่เพียงแค่การอบรมครั้งคราว จะสามารถพลิกนวัตกรรมทั้งบริษัทได้ แต่องค์กรเราใช้แบบการนำซึม ๆ ให้พนักงานเรียนรู้ ค่อยๆ คืบคลานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น สำคัญที่สุดสำหรับปัจจัยที่สร้างให้เกิดนวัตกรรมก็คือ บุคลากร ทักษะ ความรู้ และการสนับสนุนของผู้บริหารที่จะขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง นอกจากนี้แล้วทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการประกอบนวัตกรรมตั้งแต่นักนวัตกรรมระดับพนักงาน หรือในมุนนักศึกษของเรา ทุกครั้งเวลาออกไปฝึกงานกลับมาต้องมาต้องนำเสนอ และนำผลที่ได้ไปใช้จริง กระบวนการฝึกการถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถคิดคำตอบ การสร้างไอเดียมากอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเข้าใจซึ่งกันและกัน ทักษะเหล่านี้สำคัญมากๆ สำหรับคนเป็นหัวหน้าและทุกๆ คนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Svozilova (2011) ที่ได้ศึกษาพบว่า เป้าหมายขององค์กรส่วนใหญ่จึงมุ่งมั่นสร้างความเป็นเลิศโดยการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร ดังนั้นความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญและเปรียบเสมือนปัจจัยหลักปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Cohen & Levinthal, 1990) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเห็นไปสอดคล้องกับ Suliyanto and Rahab (2012) ที่พบว่าความสามารถทางนวัตกรรมเป็นหนึ่งในแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญต่อองค์กรที่จะบรรลุความสำเร็จในระยะยาว (Tutar, Nart & Bingöl, 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนวัตกรรมระดับองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร (Zehir, Can & Karaboga, 2015) ตลอดจนเนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีการคิดค้นวิชาการได้สร้างแนวคิดไว้หลากหลาย จึงต้องทำความเข้าใจเพื่อที่จะเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรเล็งเห็นว่าแนวคิดใดที่สมควรจะเลือกเป็นแบบอย่างในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christiansen (2000) ที่กล่าวว่า องค์การขนาดใหญ่ที่ต้องการจะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้น สำคัญตรงการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่ง นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สร้างให้เกิดนวัตกรรม ก็คือบุคลากร ทักษะ ความรู้ และการสนับสนุนของผู้บริหารที่จะขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นวัตกรรมการบริหารขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงมีการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การให้บุคลากรเห็นปัญหา นำมาสร้างสรรค์วิธีการแก้ไข การพัฒนากระบวนการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท

องค์ความรู้ใหม่

สำหรับรูปแบบหรือต้นแบบความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัทที่ผู้วิจัย ได้นำการวิจัยมาสรุปเพื่อทำเป็น model ในการทำให้เห็นภาพรวมที่เข้าใจง่ายต่อการนำไปใช้ต่อ โดยยึดตามรูปแบบ จะสามารถทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัทได้อย่างลงตัว โดยยึดองค์ประกอบที่สำคัญและรายละเอียดย่อยในงานวิจัยฉบับนี้ต่อไป



ภาพที่ 2 ความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยบริษัท

สรุป

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางเพิ่มเติมในสาระสำคัญดังนี้ จากงานวิจัยนี้ ทำให้ทราบแนวทางสำหรับภาครัฐ ได้แก่ 1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีมหาวิทยาลัยบริษัทเพิ่มมากขึ้น โดยภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เต็มศักยภาพมากขึ้น 2. ดูแลเกณฑ์ ข้อกำหนดในการจัดสรร คุ้มครอง ความต้องการของตลาด ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต รวมทั้งการสร้างมหาวิทยาลัยบริษัทให้โดดเด่นตอบสนองต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงปรับกระบวนการการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 3. กำหนดแนวทางส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในมหาวิทยาลัยบริษัทมากขึ้นและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 4. จัดและส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยบริษัทมากขึ้น

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับแนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสื่อสารภายในองค์กรสำหรับบุคลากรทุกระดับ 2. การมีพันธมิตรเครือข่าย และซัพพลายเออร์ ที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น และ 3. การบ่มเพาะและจัดอบรมบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถพัฒนาตัวเอง และเห็นเส้นทางการเติบโตในสายงานรวมทั้งการสร้างองค์กรให้พนักงานที่ทำงานรู้สึกมีความสุขกับสิ่งที่ทำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ พบว่า การเพิ่มคุณค่าของบุคลากรขององค์กร และการส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ควรมีการจัดอบรมให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดอบรมบุคลากร ในทักษะที่นอกเหนือจากงานหลักมากขึ้น โดยการอบรมสามารถใช้เชิงออนไลน์ มีแพลตฟอร์มเรียนรู้ผ่านการลงมือทำสำหรับจริง ไม่ว่าจะในเรื่องของนวัตกรรม เพื่อป้อนคนในองค์กรให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้จริงภายในองค์กร

2) ส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของนวัตกรรมในองค์กร ให้พนักงานเกิดตื่นตัวและตระหนักถึงความสำคัญมากขึ้น เพิ่มเติมในเรื่องการส่งเสริมให้พนักงานมีองค์ความรู้และความเข้าใจมากขึ้น มีส่วนร่วมกับการคิด การนำไปใช้จริง อาจจะมีการทดสอบหลังจากการอบรม

3) หัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานได้ทราบข้อมูลป้อนกลับทั้งในแง่ของ feedback ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจะมีการทำ Monthly Individual Meeting เพื่อแจ้งข้อมูลรายคน เพื่อที่บุคลากรจะได้เห็นความก้าวหน้าอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ นวัตกรรมการบริหารขององค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยควรให้ความสำคัญกับ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ องค์กรธุรกิจที่มีแนวโน้มในการมีศักยภาพในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท

เอกสารอ้างอิง

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ตัวงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่ง*

ความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย และ บุญดี บุญญาภิจ. (2549). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงดาว.

- ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง. (2545). รูปแบบกลยุทธ์การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบรรษัทในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 36(2), 150–169.
- Amouzesh, N., Moenifar, Z., & Mousavi, Z. (2011). Sustainable growth rate and firm performance: Evidence from Iran Stock Exchange. *International Journal of Business and Social Science*, 2(23), 249–255.
- Antonelli, G., Capiello, G., & Pedrini, G (2013). The corporate university in the European utility industries. *Utilities Policy*, 25, 33–41.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kogan.
- Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61–71.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Switzerland: World Health Organization. Retrieved from <http://www.who.int/>
- Christiansen, J. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Springer.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 128–152.
- Davol, N.B., Mayor, M.G., & Luisa, M., & Hera, B.D. (2011). “Empirical analysis of technological innovation capacity and competitiveness in EU–15 countries”. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5753–5765.
- Harvard Business School. (2006). *Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. Boston: Harvard Business School.
- Hill, C.W.L., & Jones, G.R. (2009). *Strategic management: An integrated approach*. Biztantra.
- Keashly, L. et al. (2011). “Conflict, Conflict Resolution, and Bullying,” In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper, Eds., *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. (pp. 423–445.). Boca Raton: CRC Press.

- Pampino Jr, R. N., MacDonald, J. E., Mullin, J. E., & Wilder, D. A. (2004). Weekly feedback vs. daily feedback: An application in retail. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(2-3), 21-43. https://doi.org/10.1300/J075v23n02_03
- Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189. <https://doi.org/10.3102/0034654307313795>
- Svozilova, A. (2011). *Project management: A system approach to project management*. (2nd ed.). Prague: Grada.
- Suliyanto, S., & Rahab, R. (2012). The role of market orientation and learning orientation in improving innovativeness and performance of small and medium enterprises. *Asian Social Science*, 8(1), 134.
- Tutar, H., Nart, S., & Bingöl, D. (2015). The effects of strategic orientations on innovation capabilities and market performance: The case of ASEM. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 709-719. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.144>
- van Marrewijk, M., & Hardjono, T.W. (2003). European corporate sustainability framework for managing complexity and corporate transformation. *Journal of Business Ethics*, 44(2-3), 121-132. <http://www.jstor.org/stable/25075022>
- World Economic Forum (WEF). (2013). *Global information technology report*. World Economic Forum.
- Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: The role of differentiation strategy and innovation performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 358-367. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.381>