

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ชนภา ปญณันท์¹ และ ชุณิภา เป็ดโลกนิมิต^{*}

¹สาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

^{*}Corresponding author E-mail: chunipha@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุนความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทุนมนุษย์ และทุนโครงสร้าง และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของไทย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในด้านการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทุนทางปัญญาได้ร้อยละ 38 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ความยืดหยุ่นด้านเวลา และความยืดหยุ่นด้านสถานที่ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทุนทางปัญญาได้ร้อยละ 48 และปัจจัยตามหลักการกฎแอกเคดอกรในด้านการยอมรับความหลากหลาย การเป็นผู้ให้ ปัญญา ความเพียร การสำรวจตน การคิดบวกและการให้อภัย และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทุนทางปัญญาได้ร้อยละ 53

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของไทยอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะความเข้มแข็งของทุนความสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญาได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรตามหลักการกฎแอกเคดอกร ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและวิธีการทำงานที่ส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของทุนทางปัญญาอันจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน หลักการกฎแอกเคดอกร สถาบันอุดมศึกษาประเทศไทย

Factors Influencing Intellectual Capital in Higher Education Institutions of Thailand

Chonnapha Punnanan¹ Chunipha Poedloknimit^{1*}

¹Department of Public Administration, Faculty of Business and Public Administration, Western University

*Corresponding author E-mail: chunipha@hotmail.com

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of intellectual capital in Thai higher education institutions, and 2) investigate factors influencing intellectual capital in Thai higher education institutions. The sample consisted of 400 personnel from higher education institutions. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of intellectual capital in Thai higher education institutions was at high level. When considering individual dimensions, relational capital showed the highest mean score, followed by human capital and structural capital. In addition, 2) factors influencing intellectual capital in Thai higher education institutions were found to include the following factors and predictive values. First, organizational culture factors, specifically learning culture and knowledge sharing which collectively predicted 38% of intellectual capital variance. Furthermore, workplace flexibility factors, time flexibility, and location flexibility, jointly predicted 48% of intellectual capital variance. Additionally, factors based on the Nine Keys Principles including accepting diversity, giving and sharing, intellectual, perseverance, self-exploration, positive thinking and forgiveness, and leadership, collectively predicted 53% of intellectual capital variance.

It could be observed that the findings of this present study appeared to reflect a satisfactory level of intellectual capital in Thai higher education institutions, particularly the strength of relational capital. Key factors influencing intellectual capital development were found to include learning and knowledge-sharing culture, workplace flexibility, and personnel characteristics based on the Nine Keys Principles. Therefore, higher education institutions could possibly be encouraged to focus on creating an atmosphere and work practices that promote these factors to enhance intellectual capital capabilities, leading to sustainable value creation and competitive advantage for the organization.

Keywords: Intellectual Capital, Organizational Culture, Workplace Flexibility, Nine Keys Principles, Thai Higher Education Institutions in Thailand

Received: 5 February 2025

Revised: 2 March 2025

Accepted: 21 April 2025

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทุนทางปัญญาถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติ (Truong et al., 2023) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทุนทางปัญญาผ่านกระบวนการผลิตบัณฑิตและการวิจัย (นันท์ปพร ลิทธิยา และคณะ, 2567; ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2562) ทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้ล้วนส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถาบัน (Edvinsson & Malone, 1997) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ การขาดแคลนงบประมาณ ระบบพัฒนาสมรรถนะที่ไม่ต่อเนื่อง การขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการไม่เชื่อมโยงการพัฒนากับความก้าวหน้าในอาชีพ (เพียงเดือน เกิดอาแพง และ ชาญชัย ปัญญาพัฒนคักดา, 2564; วราภรณ์ ลังกา, 2558) ส่งผลให้การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีม (Huang & Huang, 2020) ความยืดหยุ่นในการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Jang, 2009) ความยืดหยุ่นทางความคิดและการปรับตัว (Chen & Fulmer, 2018) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะของพนักงาน (Weideman & Hofmeyr, 2020) ตลอดจนการบูรณาการแนวคิดหลัก ทุนแกแอดอกในการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างรอบด้าน

ด้วยความสำคัญของทุนทางปัญญาและความท้าทายข้างต้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาจึงนับเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญาทั้งในด้านวัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลตามหลักการ ทุนแกแอดอก ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุดมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับสถาบันและระดับประเทศ อันจะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถสร้างและพัฒนาทุนทางปัญญาที่มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และนวัตกรรม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย ในท้ายที่สุด (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมา จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย" โดยผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางและกลยุทธ์การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับสถาบันและระดับประเทศต่อไป ซึ่งจะเป็นการช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถสร้างและพัฒนาทุนทางปัญญาคุณภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และนวัตกรรม อันจะนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการในระดับอาจารย์ และผู้ที่มีระดับตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทั้งสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 6,093 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

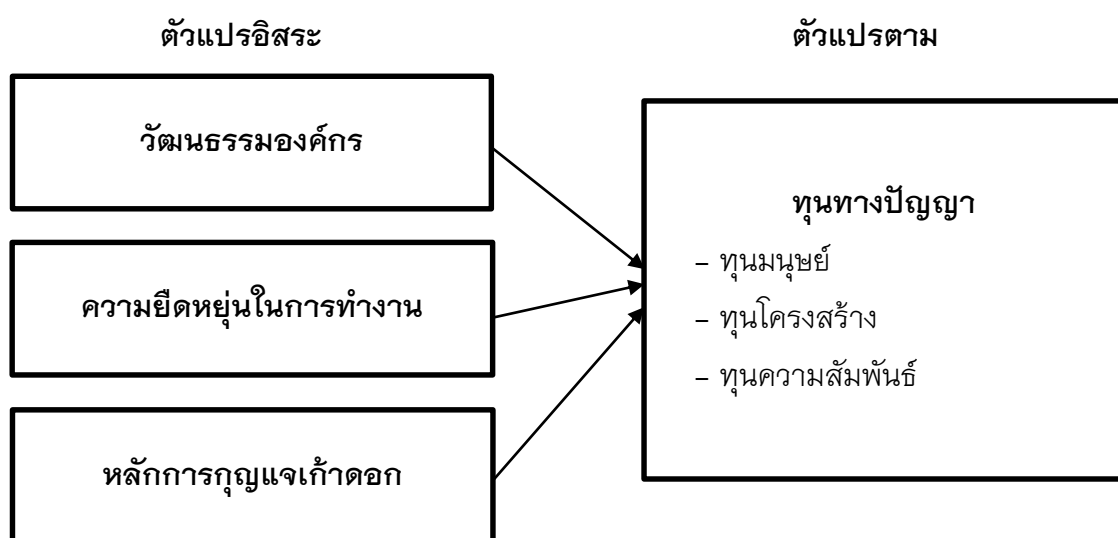
2) กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งประชากรออกเป็นสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) โดยมีเหตุผลว่า กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ มีสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนจำนวนมาก ซึ่งมีความหลากหลายของบุคลากรและมีการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง จึงนับเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษาประเด็นดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 375.36 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือการไม่ตอบกลับ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตรของยามาเน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะกระจายตัวตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละตำแหน่งวิชาการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและสะท้อนคุณลักษณะที่แท้จริงของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนทางปัญญา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้ และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งงานวิจัยได้ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ (Al-Musali & Ku Ismail, 2014; Huang and Huang, 2020) 2) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญาในหลากหลายมิติ โดยได้จำแนกความยืดหยุ่นในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นด้านเวลา ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ และความยืดหยุ่นด้านวิธีการทำงาน ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ ได้แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นในการทำงานช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ (Weideman & Hofmeyr, 2020) และ 3) หลักการกุญแจแก้ดอก ซึ่งมีการนำหลักการกุญแจแก้ดอกมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล จากการสังเคราะห์พบว่าหลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วยตัวแปร 9 ตัว ได้แก่ ความเพียร ปัญญา การสำรวจตน ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา การแก้ไขปัญหา การคิดบวกและการให้อภัย ภาวะผู้นำ การยอมรับความหลากหลาย และการเป็นผู้ให้ (Punnanan, 2022)

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ทุนทางปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ (Edvinsson & Malone, 1997)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน หลักการกฎแก็ดดอกมีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดัดแปลงจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน หลักการกฎแก็ดดอก และทุนทางปัญญา ใช้มาตรวัดแบบมาตราประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอธิบายผลการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60–1.00 จากนั้นคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.80 ขึ้นไป (George & Mallery, 2003) ผลพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.95

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ โดยเริ่มต้นจากการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดของผู้วิจัย เพื่อส่งไปยังมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form โดยได้จัดส่งลิงก์แบบสอบถามพร้อมคิวอาร์โค้ดให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้เข้ามาตอบแบบสอบถาม ภายหลังจากระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุดลง พบว่า ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ตามเกณฑ์ของ Byrne (2010) ที่ระบุว่าค่าความเบ้ควรอยู่ในช่วง -2 ถึง $+2$ และค่าความโด่งควรอยู่ระหว่าง -7 ถึง $+7$ เพื่อยืนยันว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็น

ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการทำนายสูงที่สุดเข้าสู่สมการถดถอยทีละตัว โดยมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยค่าสถิติทดสอบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้แก่ ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่ต้องไม่เกิน 5 และค่า Tolerance ที่ต้องมากกว่า 0.20 ตามข้อเสนอของ Dormann et al. (2013) นอกจากนี้ ยังได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องความแปรปรวนคงที่ของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) โดยใช้ค่าสถิติ Durbin-Watson โดยค่า Durbin-Watson ควรอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 จึงจะถือว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ทนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ทนความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.17$, $SD = 0.29$) รองลงมา คือ ทนมนุษย์ ($M = 4.11$, $SD = 0.32$) และทนโครงสร้าง ($M = 4.05$, $SD = 0.32$) จากการวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลพบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ โดยมีค่าความเบี่ยงอยู่ระหว่าง -0.797 ถึง -0.347 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.398 ถึง 0.798 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Byrne (2010) ที่กำหนดให้ค่าความเบี่ยงอยู่ระหว่าง -2 ถึง $+2$ และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง $+7$

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ทนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษา ของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	M	SD	Skewness	Kurtosis	แปลผล
1. ทนมนุษย์	4.11	0.32	-.407	-.398	มาก
2. ทนโครงสร้าง	4.05	0.32	-.347	-.395	มาก
3. ทนความสัมพันธ์	4.17	0.29	-.797	.798	มาก
ภาพรวม	4.11	0.17	-.377	.640	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนวัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน
หลักการกฎแก็ดออกมีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร	β	Std.Err	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
ด้านการเรียนรู้ (L1)	.083	.023	.139	3.449**	.001	.997	1.003
ด้านการแบ่งปันความรู้ (S3)	.051	.020	.102	2.535*	.011	.997	1.003
(Constant)	3.552	.125		28.390**	.000		
Multiple R = .177 ^a , R Square = .310, Adjust R Square = .380 Std. Error = .169, F= 9.645, p=0.01, Durbin– Watson 1.855							
ตัวแปร ความยืดหยุ่น ในการทำงาน	β	Std.Err	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
ความยืดหยุ่นด้านวิธีการ ทำงาน (F3)	.079	.020	.160	3.976**	.000	.993	1.007
ความยืดหยุ่นด้านเวลา (F1)	.049	.018	.110	2.691**	.001	.963	1.038
ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ (F2)	.044	.018	.097	2.362*	.019	.961	1.041
(Constant)	3.398	.142		23.974**	.000		
Multiple R = .207 ^a , R Square = .430, Adjust R Square = .480 Std. Error = .168, F= 8.861, p=0.01, Durbin– Watson 1.869							
ตัวแปรหลักการ กฎแก็ดออก	β	Std.Err	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
การยอมรับ							
ความหลากหลาย (K8)	.094	.017	.205	5.374**	.000	.983	1.017
การเป็นผู้ให้ (K9)	.092	.018	.193	5.006**	.000	.964	1.038
ปัญญา (K2)	.058	.016	.144	3.645**	.000	.915	1.093
ความเพียร (K1)	.059	.019	.121	3.153**	.002	.980	1.020
การสำรวจตน (K3)	.056	.020	.108	2.768**	.006	.939	1.065

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรหลักการ กฎแจกั๋ดออก	β	Std.Error	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
การคิดบวกและ การให้อภัย (K6)	.049	.020	.094	2.457*	.014	.974	1.027
ภาวะผู้นำ (K7)	.046	.020	.093	2.377*	.018	.931	1.074
(Constant)	2.232	.196		11.395**	.000		
Multiple R = .388 ^a , R Square = .510, Adjust R Square = .530 Std. Error = .159, F= 14.979, p=0.01, Durbin- Watson 2.032							

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ และด้านการแบ่งปันความรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .177 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .310 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .380 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 3.552 + .083 (L1) + .051 (S3) \text{ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้}$$
$$Z_y = .139Z_{L1} + .102Z_{S3}$$

ต่อมาด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นด้านวิธีการทำงาน ความยืดหยุ่นด้านเวลา และความยืดหยุ่นด้านสถานที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .207 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ .430 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว เท่ากับ .480 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ เท่ากับ .168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 3.398 + .079(F3) + .049 (F1) + .044(F2) \text{ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน}$$
$$\text{มาตรฐาน ดังนี้}$$
$$Z_y = .160Z_{F3} + .110Z_{F1} + .097Z_{F2}$$

ด้านหลักการกฎแจกั๋ดออกพบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 7 ด้าน ประกอบด้วย การยอมรับความหลากหลาย การเป็นผู้ให้ ปัญญา ความเพียร การสำรวจจน

การคิดบวกและการให้อภัย และภาวะผู้นำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .388 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ .510 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว เท่ากับ .530 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ เท่ากับ .159 แสดงว่าตัวแปรทั้งเจ็ดสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 2.232 + .094(K8) + .092(K9) + .058(K2) + .059(K1) + .056(K3) + .049(K6) + .046(K7) \text{ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้}$$

$$Z_Y = .205Z_{K8} + .193Z_{K9} + .144Z_{K3} + .121Z_{K1} + .108Z_{K3} + .094Z_{K6} + .046Z_{K7}$$

ทั้งนี้ ค่า Durbin-Watson ของทั้งสามรูปแบบมีค่าเท่ากับ 1.855, 1.869 และ 2.032 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1.5–2.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ทูทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ทูทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทูมนุษย์และทูโครงสร้าง สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยนั้น ความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและกับหน่วยงานภายนอกเป็นองค์ประกอบสำคัญของทูทางปัญญาที่โดดเด่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างเครือข่ายวิชาการและความเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพร แพทย์รัตน์ และคณะ (2564) ที่ระบุว่าความร่วมมือเป็นส่วนสำคัญของทูทางปัญญาในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Truong et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าทูทางปัญญาที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การที่ทูมนุษย์มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากทูทางปัญญา แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นยังคงเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างทูทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษา อย่างไรก็ดี แม้ทูทางปัญญาจะมีความโดดเด่นที่สุด แต่ผลการวิจัยก็ยังแสดงให้เห็นว่าทูมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงย่อมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างสรรคและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wang et al. (2021) ที่ระบุว่าทูมนุษย์มีบทบาทชัดเจนในการยกระดับศักยภาพด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงาน

โดยรวมขององค์กร ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ภายนอก เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากทุนทางปัญญาทั้งสองด้าน กระนั้นก็ตาม ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ ทุนโครงสร้างกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับอีกสององค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยอาจยังมีจุดอ่อนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ และกระบวนการทำงานภายใน ที่ยังไม่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์จากทุนทางปัญญา ได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Du et al. (2022) ที่พบภัยสำคัญของการลงทุนในทุนโครงสร้างต่อผลการดำเนินงาน นั้นแสดงให้เห็นว่า หากมีการปรับปรุงระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการสร้างมูลค่าจากทุนทางปัญญาในที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแทนทองปิ่น (2567) จินตนา ทายะ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2566) รวมถึง อภินันต์ อันทวีสิน และ ชัชณพงศ์ ทองพวง (2566) ในขณะที่การทำงานเป็นทีมและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ไม่พบความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ ซึ่งอาจเป็นผลจากธรรมชาติของงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องอาศัยความเป็นอิสระและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (พระครูโกศลสิกขกิจ และคณะ, 2567) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความยืดหยุ่นทั้งด้านเวลา สถานที่ และการสื่อสาร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา สอดคล้องกับ Sekhar and Patwardhan (2023) และ Angelici and Profeta (2024) ที่ระบุว่าการทำงานอย่างยืดหยุ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความสมดุลชีวิต และความยืดหยุ่นทางปัญญา ส่วนทางด้านหลักการกุญแจดอก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ Javed et al. (2023) และ Salehi et al. (2024) ที่ระบุความสำคัญของทุนทางปัญญาและการยอมรับความหลากหลายต่อการพัฒนาศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้ให้โดยแบ่งปันความรู้ ปัญญา ความเพียร และการสำรวจตนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทุนทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัญญณัฐ ภาตะนันท์ และ อัญชนา ณ ระนอง (2566) และกิตติมา ทังนที และคณะ (2565) ต่อมาในส่วนของการคิดบวก การให้อภัย และภาวะผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์ (2567) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และพัฒนาบุคลากรผ่านการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ จะสามารถนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากทุนทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา และ

การแก้ไขปัญหา ไม่พบความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ เนื่องจากอาจเป็นทักษะพื้นฐานที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีใกล้เคียงกัน จึงไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่สร้างความแตกต่างในการพัฒนาทุนทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ Torner (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าในการพัฒนาองค์กรยุคปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะขั้นสูงมากกว่าทักษะพื้นฐาน เนื่องจากทักษะขั้นสูงมีศักยภาพในการสร้างคุณค่าและรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันให้แก่องค์กรในระยะยาวได้ดีกว่า

ผลการวิจัยนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุนทางปัญญาในสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน และการประยุกต์ใช้หลักการ गुญแจเก้าดอก ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับการส่งเสริมทักษะและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างเป็นองค์รวมและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทุนทางปัญญาที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับส่วนงาน จนถึงระดับองค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง เช่น งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการพัฒนาผลงานเชิงนวัตกรรม
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางปัญญาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยจัดสรรทุนสนับสนุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดจากผลการวิจัยไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับทุนความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัจจัยแห่งความสำเร็จ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาทุนความสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ
2. ควรทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างโมเดลการพัฒนาทุนโครงสร้าง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยศึกษาวิธีการปรับปรุงระบบ กระบวนการ และโครงสร้างพื้นฐานที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3. ควบคืบการศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการกฎแก็ดดอกในการพัฒนาทุนทางปัญญา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยที่มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ทังนที, พร้อมพร ภูวดิน, สุมาลี เอกพล, และคุณากร ไวยวุฒิ. (2565). ทุนทางปัญญา กับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 11(2), 105-118.
- จินตนา ทายะ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2566). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 24(2), 277-293.
- ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์. (2567). การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(3), 26-37.
- แทนทอง ทองปัน และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา. *Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16* (น. 232-240). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นพพร แพทย์รัตน์, อาภรณ์ แก้วทองงค์, และนิตยา เทพนามวงศ์. (2564). การบริหารต้นทุนเพื่อการพัฒนาทุนทางปัญญาในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 395-404.
- นันท์ปพร สิทธิยา, อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2567). ทักษะของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ. *วารสารการบริหารและนิตการศึกษาศึกษา*, 15(2), 1-17.
- พระครูโกศลสิกขกิจ, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง, และประกาศิต อาณาภาพแสนยากร. (2567). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 665-676.
- เพียงเดือน เกิดอาแพง และชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์ดา. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(2), 261-274.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2562). *หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ลัญญณ์ฐ์ ภาตะนันท์ และอัญชนา ณ ระนอง (2566). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางสังคมทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรมหาชน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 19(1), 213–226.
- วรารณณ์ ลังกา. (2558). การวิเคราะห์สภาพ ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการนำนโยบายการศึกษาด้านการผลิตครูไปสู่การปฏิบัติของประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(1), 129–141.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ภาพพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ*. https://www.ops.go.th/en/content_page/download/984/7171/16
- อรินันต์ อันทวิสิน และชัชณพงค์ ทองพวง. (2566). องค์ประกอบคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแปซิฟิก*, 9(3), 39–54.
- Al-Musali, M. A. K., & Ismail, K. N. I. K. (2014). Intellectual capital and its effect on financial performance of banks: Evidence from Saudi Arabia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 201–207.
- Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680–1705.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Chen, Y., & Fulmer, I. S. (2018). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. *Human Resource Management*, 57(1), 381–395.

- Dormann, C. F., Elith, J., Bacher, S., Buchmann, C., Carl, G., Carré, G., García Marquéz, J. R., Gruber, B., Lafourcade, B., Leitão, P. J., Münkemüller, T., McClean, C., Osborne, P. E., Reineking, B., Schröder, B., Skidmore, A. K., Zurell, D., & Lautenbach, S. (2013). Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography*, 36(1), 27–46.
- Du, X., Zhang, H., & Han, Y. (2022). How does new infrastructure investment affect economic growth quality? Empirical evidence from China. *Sustainability*, 14(6), 3511.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. Harper Business.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Huang, C. C., & Huang, S. M. (2020). External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter? *Asia Pacific Management Review*, 25(2), 111–120.
- Jang, S. J. (2009). The Relationships of Flexible Work Schedules, Workplace Support, Supervisory Support, Work–Life Balance, and the Well–Being of Working Parents. *Journal of Social Service Research*, 35(2), 93–104.
- Javed, H. A., Khan, N. A., Michalk, S., Khan, N. U., & Kamran, M. (2023). High–Performance Work System and Innovation Capabilities: The Mediating Role of *Intellectual Capital*. *Administrative Sciences*, 13(1), 23. <https://doi.org/10.3390/admsci13010023>
- Punanan, C. (2022). The Application of Nine Keys Principles from PDJ Institute to Build the Innovation Leadership to Develop Organization for Excellence. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 2575–2580.
- Salehi, M., Rajaei, R., Khansalar, E., & Edalati Shakib, S. (2024). Intellectual capital, social capital components and internal control weaknesses: evidence from Iran's business environment. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 15(5), 838–875.
- Sekhar, C., & Patwardhan, M. (2023). Flexible working arrangement and job performance: the mediating role of supervisor support. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1221–1238.
- Torner, C. S. (2023). Ethical Climate and Creativity: The Moderating Role of Work Autonomy and the Mediator Role of Intrinsic Motivation. *Cuadernos de Gestión*, 23(2), 93–105.

- Truong, B. T. T., Van Nguyen, P., Vrontis, D., & Ahmed, Z. U. (2023). Unleashing corporate potential: the interplay of intellectual capital, knowledge management, and environmental compliance in enhancing innovation and performance. *Journal of Knowledge Management*, 28(4), 1054–1073.
- Wang, Z., Cai, S., Liang, H., Wang, N., & Xiang, E. (2021). Intellectual capital and firm performance: the mediating role of innovation speed and quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1222–1250.
- Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–18.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.