ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

สุชาติ หัตถ์สุวรรณ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Causal Factors Influencing the Innovative Organization of Rajabhat Universities in Bangkok

SUCHART HUTSUWAN

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements

for Doctor of Philosophy in Innovation and Technology Management

Academic Year 2014

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ชื่อนักศึกษา นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีมทรัพย์)

.....กรรมการ
(ดร.กรรณิกา คำดี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)

.....รักษาราชการแทนอธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชศร หัสโรค์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์)

.....กรรมการ
(ดร.ผะอบ พวงน้อย)

.....กรรมการ
(ดร.ศวัสกร ไชยสุนทร)

.....กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี กวินเสกสรรค์) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร**

ชื่อผู้วิจัย **สุชาติ หัตถ์สุวรรณ**

สาขาวิชา **การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม **รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม **ดร.กรรณิกา คำดี**

ปีการศึกษา **2557**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 2) ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 6,089 คน คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพมีจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม และด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยค่าสถิติดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมและค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า เท่ากับ 24.06 0.99 0.96 และ 0.039 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ องค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Title **Causal Factors Influencing the Innovative Organization of Rajabhat Universities in Bangkok**

Author **Suchart Hutsuwan**

Program **Innovation and Technology Management**

Major Advisor **Assistant Professor Dr.Kittirat Thansuwansri**

Co-advisor **Associate Professor Dr.Sombat Teekasap**

Co-advisor **Dr.Kannika Khamdi**

Academic Year **2014**

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the innovative organization levels of Rajabhat Universities in Bangkok; 2) the causal factors influencing the innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok; and 3) the causal structural relationship of factors influencing the innovative organization in Rajabhat Universities in Bangkok. The study used a mix of qualitative and quantitative methods. The population was 6,089 personnel of Rajabhat Universities in Bangkok the 400 of which became the sample for quantitative study. The instrument was a set of 5-point rating scale questionnaire; the sample for the qualitative study included 17 staff using in-depth interview. The data was analyzed by using descriptive statistics of percentage, mean, standard deviation and inferential statistics of Confirmatory Factor Analysis, and Structural Equation Modeling.

The results of this study were as follows:

1.The level of innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok was generally found at the high level. Considering each aspect, vision and strategy for innovation had the highest mean, followed by climate and culture encouraging innovation and process of innovation.

2. The causal factors influencing innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok were generally found at the high level. Considering each aspect, technology had the highest mean, followed by organizational support and knowledge management.

3. The analysis of causal structural relationship of factors influencing the innovative organization in Rajabhat Universities in Bangkok revealed that the model corresponded with the empirical data at the high level based on Chi-Square (χ^2), Goodness of Fit (GFI), Adjusted Goodness of Fit (AGFI) and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) at the value 24.06, 0.99, 0.96 and 0.039 respectively.

Keywords : Causal Factors, Innovative Organization, Rajabhat Universities

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความเมตตากรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ อาจารย์ ดร.กรรณิกา คำดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและรองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี กวินเสกสรรค์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการวิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ นำสุวิมลกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ์ ดร.นุกูล สาระวงศ์ ดร.คณกร สว่างเจริญ และดร.หฤทภัค อภิรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำตลอดจนประเมินคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแปลผลข้อมูลและข้อเสนอแนะต่างๆ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอบคุณ อาจารย์ดวงดี วิเชียรโหตุ ภรรยาและเด็กชายกอบกฤต หัตถ์สุวรรณ บุตรชาย ที่เป็นแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจตลอดมา สุดท้ายขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอนุเคราะห์จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและหน่วยงานอื่น ๆ และคุณประโยชน์ที่ได้จากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณมารดา บิดาและรองศาสตราจารย์ ดร.ดิลก บุญเรืองรอด ผู้ล่วงลับไปแล้ว ตลอดจนครู อาจารย์ทุกท่าน

สุชาติ หัตถ์สุวรรณ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
กิตติกรรมประกาศ		จ
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญภาพ		ฎ
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามการวิจัย	6
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
บทที่ 2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	12
	องค์กรแห่งนวัตกรรม	12
	การจัดการความรู้	31
	เทคโนโลยี	40
	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	48
	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	57
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย** ……..…….….	74
	แนวทางการวิจัย ……...……..……..…….	74
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ……...……..……..……	75
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……..……..…..……..	76
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ...……..……..……..…….	79
	การวิเคราะห์ข้อมูล ……..……..…..……..	80
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** ……...…….……..…….…….	84
	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม……..……...…..…….	84
	ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ……..	86
	ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร..…..……..…….	92
	ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร..…..……..…….	111
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ……..……..…..…..……..	131
	การเปรียบเทียบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ..…..…..……..…….	147
	สรุปการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ……..…..…..……..…...	149
บทที่ 5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** ……...…….……..……..……	152
	สรุปผลการวิจัย ……..……...…..…..	152
	การอภิปรายผล ……..…….....……..	153
	ข้อเสนอแนะ ……..…….....……..	163
บรรณานุกรม	……..……..…..…..……	166

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก		177
ภาคผนวก ก	สำเนาหนังสือราชการ	178
ภาคผนวก ข	แบบสอบถาม	198
ภาคผนวก ค	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	208
ภาคผนวก ง	ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	212
ภาคผนวก จ	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	221
ภาคผนวก ฉ	ขนาดการสุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่	223
ภาคผนวก ช	รายชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึก	225
ภาคผนวก ซ	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	227
ภาคผนวก ฌ	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือ	229
ภาคผนวก ญ	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	235
ภาคผนวก ฎ	หนังสือตอบรับการลงบทความวิจัย	237
ภาคผนวก ฏ	ประกาศนียบัตรการฝึกอบรม	251
ประวัติผู้วิจัย		253

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่เป็นตัวแทนจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น……..	76
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม …….	85
3	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในภาพรวมขององค์กรแห่งนวัตกรรม …….....	86
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม ……...	87
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม …….....…...	88
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม …….....…...	90
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรขององค์กรแห่งนวัตกรรม…..……	91
8	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ……..	92
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	93
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี.....	94
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการพัฒนาฐานข้อมูล	95
12	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านเทคโนโลยี…….……	96
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยในด้านเทคโนโลยี……..	97
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการแสวงหาความรู้	98
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการสร้างความรู้	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการถ่ายโอนและใช้ความรู้	100
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการจัดเก็บความรู้	101
18	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านการจัดการความรู้	102
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยด้านการจัดการความรู้.....	103
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านบุคลากร	104
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านงบประมาณที่ได้รับ	105
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านการบริหาร	106
23	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านการสนับสนุนจากองค์กร	107
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	108
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยย่อย	109
26	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์	112
27	ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยด้านเทคโนโลยี	113
28	ปัจจัยย่อยที่ 1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี	114
29	ปัจจัยย่อยที่ 2 การพัฒนาฐานข้อมูล	115
30	ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยการจัดการความรู้	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	ปัจจัยย่อยที่ 1 การแสวงหาความรู้ …….	116
32	ปัจจัยย่อยที่ 2 การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้ ……..……..	117
33	ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร …….……..	118
34	ปัจจัยย่อยที่ 1 ด้านบุคลากร …….…….	118
35	ปัจจัยย่อยที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ …….…….	119
36	ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม …….	120
37	ปัจจัยย่อยที่ 1 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม ……..	121
38	ปัจจัยย่อยที่ 2 กระบวนการสร้างนวัตกรรม …….	122
39	ปัจจัยย่อยที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม …….	123
40	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.	130
41	บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านเทคโนโลยี ……...……	132
42	บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านการจัดการความรู้ ……..……..….	135
43	บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ……...……	139
44	บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม ……..…….....	143
45	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ …....	147

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย ……...	11
2	กระบวนการจัดการความรู้ ……	33
3	องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ……..……..….	124
4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ……..……	126
5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ……...……..	127

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่างๆมากมาย อีกทั้งสังคมปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงานโดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ (กุศล ทองวัน, 2553, น.36) ซึ่งในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเทคโนโลยี (Technology Changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (Product Changes) การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร (Administrative Changes) และการเปลี่ยนแปลงบุคคล (People Changes) สังคมเปลี่ยนจากการบริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ความรู้คือพลัง บุคคลที่มีความรู้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกๆด้าน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในภาวการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่างๆ ควรจะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงและบุคคลในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ด้านต่างๆ ที่เผชิญอยู่ได้ (มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชัญญา รัตนอุบล, 2554, น.23)

องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและจากการแข่งขันทางธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสินค้าและด้านบริการ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถรักษาศักยภาพการแข่งขัน ผู้บริหารขององค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อนำความรู้และแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์และปรับใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการซึ่งนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการ

พัฒนาสินค้าใหม่ๆ เท่านั้น แต่รวมไปถึงการให้บริการใหม่และกระบวนการขั้นตอนการบริหารจัดการแบบสร้างสรรค์ (นรวัฒน์ ชุติวงศ์, 2554,น. 49)

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นของความรู้ใหม่ๆ องค์กรที่มีอยู่เดิมถูกท้าทายด้วยความรู้เทคโนโลยีวิธีคิดใหม่รวมทั้งการเกิดรูปแบบใหม่ขององค์กรในสังคม ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อ 1) ให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่ดีที่สุดบนเวทีของการแข่งขัน 2) ให้การพัฒนาคุณภาพของงานตอบสนองต่อภารกิจองค์กร 3) ให้องค์กรสามารถเผชิญกับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างรู้เท่าทัน 5) เป็นการรวมพลังความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด 6) ให้องค์กรเป็นอิสระจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลารวมทั้งการเป็นอิสระจากการพึ่งพาสิ่งอื่น (ดรุณี โกเมนเอก, 2553, น.2)

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2555 – 2558 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์ ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยการศึกษาเป็นกลไกในการปลูกฝังค่านิยม แนวความคิด ความเข้าใจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนและเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก โดยในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint ; ASCC Blueprint) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญอันดับแรกในการเสริม สร้างวิถีชีวิตที่ดีของประชากรในภูมิภาค ด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์นักวิทยาศาสตร์และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิชาชีพทางด้านการวิจัยที่มีคุณภาพส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา (ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์, 2555, ออนไลน์)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และพัฒนาสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ต้องมีการศึกษาถึงทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรวางแผนในการพัฒนา

การสร้างจุดเน้นขององค์กรสร้างศักยภาพทางวิชาการ เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีหน่วยงานมากมายที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น ย่อมก่อให้เกิดการแข่งขันทางด้านวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตรงต่อความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งพัฒนาคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดั้งนั้นในการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการวางแผน ปรับเปลี่ยนกำหนดทิศทาง สร้างเอกลักษณ์ จุดแข่งขององค์กร การแข่งขันในการจัดการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องเกิดขึ้น องค์กรจะต้องเข้มแข็ง บุคลากรต้องเข้มแข็งจึงจะสู้ได้ การพัฒนาความเข้มแข็งจะต้องดูบริบทความพร้อม จึงจะสามารถทำได้ การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นทางเลือกหนึ่งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

เมื่อเป็นเช่นนี้ สถาบันอุดมศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่ในการสร้างบุคลากรให้กับสังคมจึงต้องตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสังคมโลก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิวัติองค์ความรู้ที่ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่อยู่ในรูปแบบของเศรษฐกิจฐานความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม ที่องค์กรขยายองค์ความรู้ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเศรษฐกิจองค์ความรู้ต้องทำอะไรที่แตกต่างจากวิธีเก่าๆ โดยเน้นการวิจัยนวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้ถูกเผยแพร่อย่างกว้างขวางและใช้อย่างแพร่หลายโดยผู้เชี่ยวชาญ มีวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้และศักยภาพในการแข่งขันในระดับชาติ (ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2552, น.4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิวัฒนาการมายาวนาน พัฒนามาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ โดยมีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นครั้งแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 โดยกำหนดภารกิจให้วิทยาลัยครูมีหน้าที่ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ศึกษาค้นคว้าวิจัย ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริการวิชาการแก่ชุมชน พ.ศ. 2527 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ให้สามารถผลิตบัณฑิตเพิ่มจากสายศึกษาศาสตร์ อีก 2 สาย คือ สายวิทยาศาสตร์ และสายศิลปศาสตร์ ปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่า “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” และประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบัน

ราชภัฏตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้มีการปรับเปลี่ยนจากสถาบันราชภัฏ มาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ระบบการดำเนินงาน เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่างๆทั่วประเทศรวมทั้งกรุงเทพมหานคร แต่ละแห่งมีประวัติความเป็นมา เอกลักษณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร โดยพิจารณาถึงศักยภาพ จุดแข็ง ทิศทางที่ต้องการขององค์กร รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงในสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม และดำเนินการเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งกำหนดไว้ (ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2552, น.5)

จากสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวนมหาวิทยาลัยที่เพิ่มมากขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา เป็นที่มาของการแข่งขันในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการปรับตัวเพื่อเข้าสู่ “สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้” สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการพัฒนาคน จำเป็นต้องมีการปรับระบบการบริหารงาน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรต้องมีความรอบรู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก แสวงหาแนวทางที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพและความมั่นคงเกิดขึ้น ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ที่เป็นสังคมแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตราที่ 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้โดยมีแนวทางปฏิบัติ (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2552, น.8) ดังนี้คือ สร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้กว้างขวางสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคน เป็นผู้มีความสามารถในวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม และสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทิศทางของมหาวิทยาลัย พบว่าสิ่งที่เห็นว่าควรเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาไทย คือการจัดระบบบริหารจัดการที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม มหาวิทยาลัยในปัจจุบันจึงควรทำหน้าที่เชื่อมโยงทรัพย์สินทางปัญญาให้แก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งกว่าเดิม

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มุ่งสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การแข่งขันในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมายทั้งของรัฐและเอกชน ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนจากสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชภัฏ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จากนโยบายของภาครัฐ รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพบกับปัญหาหลายด้าน ทั้งการปรับโครงสร้างการบริหาร การกำหนดทิศทางและหาจุดเด่นขององค์กร การแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสร้างเอกลักษณ์และความแข็งแกร่งเชิงวิชาการ เพื่อให้สามารถยืนอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันทางการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของสังคมโลก ซึ่งจากงานวิจัยของ วรรณวดี ชัยชาญกุล (2552,น.26) ยังแสดงให้เห็นถึงปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ยังขาดงานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ต่อเนื่องที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ในท้องถิ่น รวมทั้งในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมกับความสนใจในเรื่องขององค์กรแห่งนวัตกรรม จึงมีแนวคิดว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ตามศักยภาพและจุดเด่นของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็ง และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ว่าถ้าต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องทำอย่างไรและศึกษาสภาพปัจจัยเชิงสาเหตุว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครและใช้เป็นแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร
3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาแบบคู่ขนาน ผู้วิจัยเลือกการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างและได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาในลักษณะของตัวแปรเชิงประจักษ์ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2) การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี 3) การพัฒนาฐานข้อมูล

1.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหาร

1.4 องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม 3) กระบวนการสร้างนวัตกรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวมทั้งหมดจำนวน 6,089 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยทำการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน 2) ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 6 คน 3) ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมและมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างการสร้างนวัตกรรม

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรม มีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมการและมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างการสร้างนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงานและให้ความสำคัญยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กระบวนการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดการความรู้ในองค์กรอันประกอบไปด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้

การแสวงหาความรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น

การสร้างความรู้ หมายถึง การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคนและบุคลากรทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม

การถ่ายโอนและใช้ความรู้ หมายถึง การจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพภายในหน่วยงายและมีการพัฒนากลยุทธ์กลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น

เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาฐานข้อมูล การสนับสนุนและเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์การทำงาน

การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี หมายถึง การวางแผนและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยทันต่อความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร

การพัฒนาฐานข้อมูล หมายถึง ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ขององค์กรมีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย สะดวกต่อการนำมาใช้งาน

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหาร

ด้านบุคลากร หมายถึง มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรและถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

ด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

ด้านการบริหาร หมายถึง องค์กรมีที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจนพร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรอย่างเหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ระบุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2. รู้ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

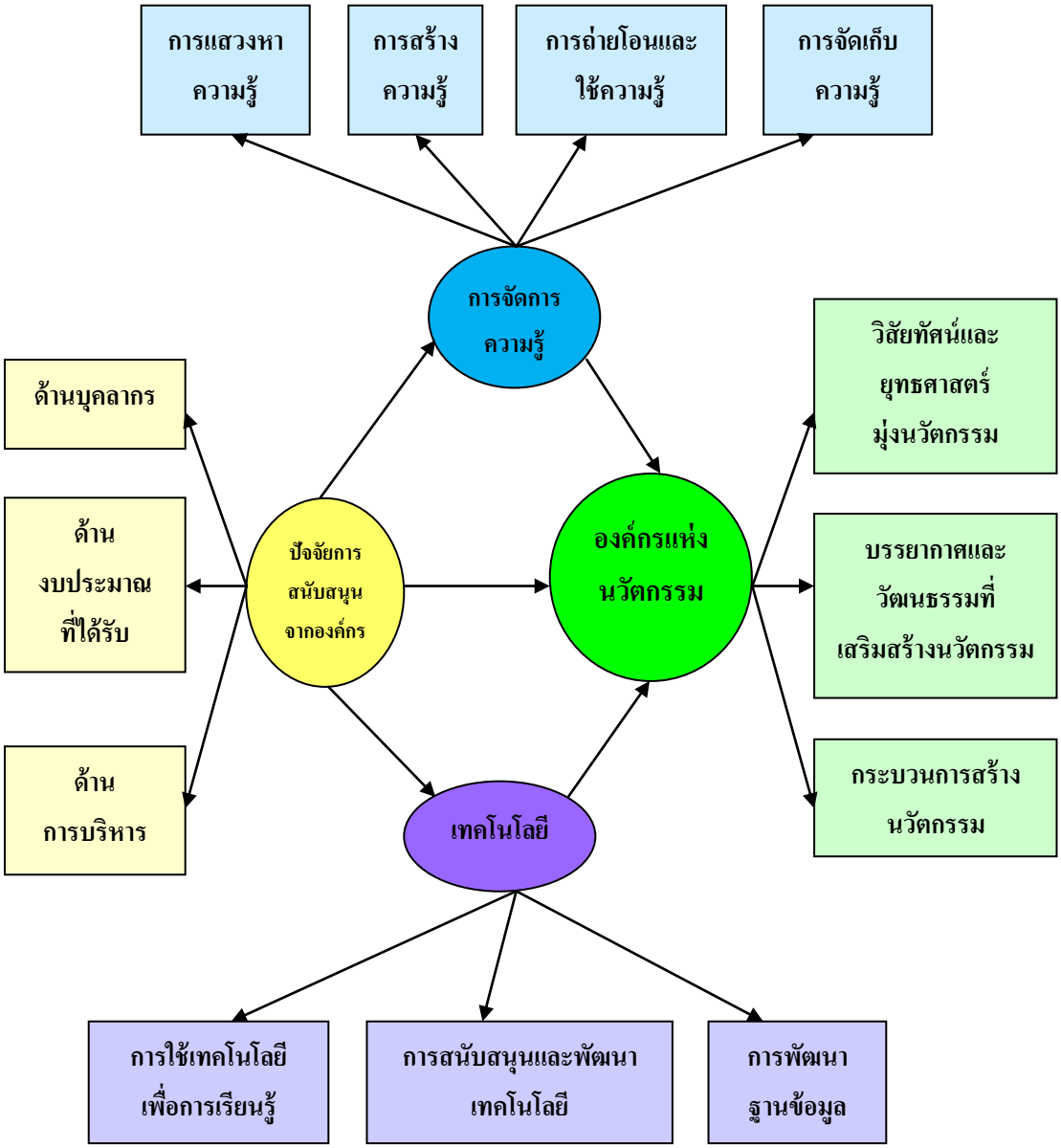
3. ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลของการวิจัยมาพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

4. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคต่างๆของประเทศ ซึ่งมีคุณลักษณะและเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันเพื่อเป็นข้อมูลในระดับนโยบายของแต่ละมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เมื่อนำความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสำรวจเบื้องต้น (Pilot Study) โดยมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเพื่อเก็บข้อมูลนำมาสังเคราะห์กำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถกำหนดปัจจัยหลักเป็น 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ 3) ปัจจัยการสนับสนุนจาก

องค์กร 4) ปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม และสามารถกำหนดปัจจัยย่อยเป็น 13 ปัจจัยย่อย ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2) การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี 3) การพัฒนาฐานข้อมูล 4) การแสวงหาความรู้5) การสร้างความรู้ 6) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ 7) การจัดเก็บข้อมูล 8) ด้านบุคลากร 9) ด้านงบประมาณที่ได้รับ 10) ด้านการบริหาร 11) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม 12) บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม 13) กระบวนการสร้างนวัตกรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. องค์กรแห่งนวัตกรรม
2. การจัดการความรู้
3. เทคโนโลยี
4. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแห่งนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่เริ่มเข้ามาอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ในยุคปัจจุบันอย่างมาก นวัตกรรมนั้นเป็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จึงทำให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับขององค์กรธุรกิจต่างๆที่ได้นำเข้ามาใช้เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554, น.9) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึงการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการจัดการและสิ่งอื่นๆซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดโดยนวัตกรรมนี้จะเป็นตัวสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลกำไรให้กับองค์การในระยะยาว

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, น.3) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ การบริหาร กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากความหมายของนวัตกรรมเชิงกว้างแล้วสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติยังได้ให้ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า นวัตกรรมคือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการ

ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่หรือสร้างเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม

นภดล เหลืองภิรมย์ (2550, น.14) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่กระบวนการผลิตใหม่หรือการบริการใหม่ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาดโดยรวม ทั้งการปรับปรุงเทคโนโลยี การซื้อเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรมและวิศวกรรม รวมทั้งการนำระบบการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดการทำนวัตกรรม

สรุป นวัตกรรม คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ การใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ความคิดสร้างสรรค์นำมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือการบริการใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเภทของนวัตกรรม

มีผู้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

1. ประเภทนวัตกรรมแบ่งตามวัตถุประสงค์การใช้งาน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553, น.6)

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือการพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปที่แตกต่างออกไปจากเดิมด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีตลอดจนความรู้ กระบวนการและเทคนิคต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1.3 นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กรซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้

1.4 นวัตกรรมการบริการ (Service Innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงาน เทคโนโลยีการใช้งานหรือด้านอื่น ๆ

1.5 นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business Model Innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

1.6 นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) คือ การพัฒนาตลาดที่ใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ โปรโมชั่นหรือราคา

1.7 นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการ ตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการ การตลาดและรูปแบบธุรกิจ เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร การจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร

2. ประเภทนวัตกรรมแบ่งตามลักษณะการเปลี่ยนแปลง

ฮาวาร์ด บิสซิเนส สคูล (Harvard Busines School, 2010, online) แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้ 2 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1 นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental lnnovation) เป็นนวัตกรรมที่เป็นส่วนเพิ่มโดยจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยอาจเป็นการทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.2 นวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง (Radical Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้จะเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยนวัตกรรมที่เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง จะถูกนำเข้ามาแทนที่เทคโนโลยีเดิม

ระดับนวัตกรรม

ชาพิโร (Shapiro, 2006, p.24) กล่าวว่า นวัตกรรมเกี่ยงข้องกับความสามารถขององค์กร ถ้าหากองค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมความสามารถขององค์กร องค์กรก็จะสามารถสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มได้มากขึ้น นวัตกรรมในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. นวัตกรรมระดับกิจกรรม นวัตกรรมเป็นเพียงกิจกรรมในการรวบรวมความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งๆ เช่น การระดมความคิด การประกวดความคิดใหม่ๆ ซึ่งหลายครั้งที่แนวความคิดดีๆ สามารถสร้างคุณค่ามหาศาลให้บริษัท แต่การนำแนวคิดไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีอยู่น้อยมาก

2. นวัตกรรมระดับกระบวนการ นวัตกรรมระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานมากขึ้น องค์กรมีกระบวนการในการระบุปัญหาและเลือกแนวความคิดเพื่อมาช่วยแก้ปัญหา โดย

จัดทำแผนดำเนินการเพื่อให้นำแนวความคิดมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะเกิดขึ้นเป็นช่วงๆไม่มีความต่อเนื่อง

3. นวัตกรรมระดับองค์กร นวัตกรรมในระดับนี้จะเป็นความสามารถหลักขององค์กร พนักงานจะดำเนินการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการทำงานอยู่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยระดับของนวัตกรรมจะมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นจากระดับกิจกรรมไปสู่ระดับกระบวนการและระดับองค์กร

เมื่อองค์กรต่างๆเริ่มให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนแล้ว จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรในภาพรวมให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อที่จะสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมในทุกๆส่วนขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันองค์กรได้ในท้ายที่สุดโดยมีนักวิชาการ สถาบันวิจัย ตลอดจนหน่วยงานด้านการพัฒนาระบบองค์กรในประเทศต่างๆได้ให้คำนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมตลอดจนทำการวิจัยเพื่อศึกษาและกำหนดปัจจัยหลักสำหรับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2550, น.38) ได้นำเสนอถึงปัจจัยที่ใช้ในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ไม่ได้จำกัดเพียงการทำวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกส่วนขององค์กร โดยองค์กรต้องสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องซึ่งองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมผ่านลักษณะหลายประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
2. สร้างบทบาทความรับผิดชอบให้ผู้บริหาร
3. จูงใจพนักงานให้สร้างนวัตกรรม
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
5. สร้างความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
6. บริหารองค์กรบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล
7. สร้างความสามารถของพนักงานทุกคน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำเสนอถึงแนวทางการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน ว่าควรมีการมุ่งเน้นการพัฒนาในลักษณะการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, ออนไลน์) พบว่า สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาเป็นผลสำเร็จได้นั้นจะต้องดำเนินการในลักษณะของการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ ซึ่งมีขั้นตอนหลักคือ การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติ

โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ทำการออกแบบและนำเครื่องมือทางด้านการจัดการต่างๆ มาช่วยเหลือให้เกิดการดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าวได้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ซึ่งได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ เป็นจุดเริ่มต้นหลักที่กำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละองค์กรโดยเป็นจุดที่ต้องอาศัยความคิดใหม่ในการคิดถึงการดำเนินการในรูปแบบใหม่

2. ความคิดใหม่ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ ถ้าหากมีแนวความคิดใหม่ๆ ก็จะทำให้ได้แนวทางยุทธศาสตร์ที่ช่วยในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

3. ผู้นำ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงวัฒนธรรมการทำงานของภาครัฐจะพบว่าหัวหน้าหรือผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้สิ่งต่างๆ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ตัวชี้วัด คือควรมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้หน่วยงานรู้ทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินการ และสามารถให้มีการประเมินความสำเร็จในการดำเนินการได้

6. โครงสร้าง ควรนำบุคลากรที่หลากหลายกลุ่ม หน่วยงานมาช่วยระดมความคิดให้เกิดเป็นความคิดใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์

7. วัฒนธรรมขององค์กร

สแตม (Stamm, 2008, p.2) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ จะต้องมีความชัดเจนสามารถบอกได้ว่าที่ไหนคือที่ที่องค์กรต้องการและอยากจะเป็นในอนาคต

2. รูปแบบผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าทดลอง ค้นหา ร่วมมือ และอดทนกับความล้มเหลว

3. กระบวนการ องค์กรควรมีกระบวนการที่เอื้อต่อการสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของผู้นำ ความท้าทายจากสถานการณ์ปัจจุบัน การร่วมมือ การทดลอง และการเรียนรู้จากความล้มเหลวสิ่งนี้เป็นสัญญาณของวัฒนธรรมนวัตกรรม

5. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน มีบทบาทในการสนับสนุนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสัญญาณที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร

ฮาวาร์ด บิสซิเนส สคูล (Harvard Busines School, 2010, online) ได้เสนอว่าองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. ผู้นำในองค์กรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. มีองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. มีพนักงานและทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์
6. มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน
7. มีระบบการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม
8. มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง
9. มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

คริสเทนเซน (Christensen, 2012, Online) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยสำหรับใช้ประเมินความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรโดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลักได้แก่ ทรัพยากร กระบวนการและคุณค่า ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ทรัพยากร (Resources) เป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าองค์กรจะสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งประกอบด้วย อุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า ข้อมูลข่าวสาร เงินสด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดหาวัตถุดิบ ผู้จัดจำหน่ายและลูกค้ากับองค์กร

2. กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ในการนำเอาทรัพยากรและสิ่งอื่นๆที่องค์กรมีอยู่มาแปรรูปเป็นสินค้าและบริการที่ดีสำหรับลูกค้าซึ่งประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือ การสื่อสาร การตัดสินใจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดซื้อ การวิจัยทางการตลาด การพัฒนาบุคลากรและการบริการค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร

3. คุณค่า (Values) ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการสร้างคุณค่าขององค์กร ประกอบด้วยสิทธิบัตร ความคิด ลูกค้า ผลกำไร การคาดคะเน

คณะกรรมการมาตรฐานการเพิ่มผลผลิตและนวัตกรรม ประเทศสิงคโปร์ (Standards Productivity and Innovation Board; Spring, 2012, Online) ได้มีการมอบรางวัลนวัตกรรมให้กับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมีองค์ประกอบในการพิจารณาแบ่งเป็น 4 หมวดดังนี้

หมวดที่ 1 สภาพทั่วไป ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำ ประเมินจากการที่ผู้นำมีการประกาศและสื่อสารวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีการสนับสนุนและให้อำนาจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ข่าวสารและการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงานของบุคลากร

2. กลยุทธ์นวัตกรรม ประเมินจากการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. การบริหารจัดการทรัพยากร ประเมินจากการที่มีการให้คำปรึกษา การจัดสภาพแวดล้อม ให้เวลา การสนับสนุนทางการเงิน ข่าวสารและความรู้ที่สนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรม

หมวดที่ 2 วัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ค่านิยมองค์กร ประเมินจากค่านิยมที่สนับสนุนนวัตกรรม ตลอดจนมีการนำค่านิยมเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. พฤติกรรมองค์กร ประเมินจากการที่องค์กรมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ยอมรับแนวความคิดใหม่ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานยอมรับความคิดผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่และดำเนินการตามความคิดนั้นรวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างสายงาน

หมวดที่ 3 ความสามารถ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากร ประเมินจากการที่องค์กรมีระบบคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความเข้าใจและมีทักษะความรู้ในการสร้างนวัตกรรม มีการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้วัฒนธรรมที่ต่างกัน บุคลากรมีความตระหนักในการสร้างนวัตกรรมและมีระบบการประเมินผลการสร้างนวัตกรรม

2. การจัดการนวัตกรรม ประเมินจากการที่บุคลากรมีการค้นคว้า ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากแหล่งต่างๆ มีการนำความรู้นั้นมาสร้างให้เกิดประโยชน์และมีการปกป้องความรู้เหล่านั้น โดยมีการประเมินความเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรม องค์กรมีการจัดการความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในการเลือกความคิดใหม่เหล่านั้นไปสู่การพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม มีการพิจารณาโครงการนวัตกรรมต่างๆ ก่อนการนำไปปฏิบัติ รวมถึงมีการดำเนินการและประเมินผลโครงการนวัตกรรมเหล่านั้น

หมวดที่ 4 การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. เครือข่าย ประเมินจากการที่องค์กรมีการสื่อสารการดำเนินการด้านนวัตกรรมขององค์กรและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้เข้ามามีส่วนรวม โดยองค์กรมีการค้นหาการตอบ

รับจากการดำเนินการเพื่อกำหนดเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรและนำเอาการตอบรับเหล่านั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการเรื่องนวัตกรรมขององค์กรเช่นกัน

2. ผลสำเร็จของนวัตกรรม ประเมินจากการที่องค์กรมีแนวโน้มในเรื่องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรม การสร้างสรรค์ความคิดใหม่ของบุคลากร อัตราการเลือกโครงการนวัตกรรมและนวัตกรรมขององค์กร การใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่มีการพัฒนาการขึ้น มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพนวัตกรรมกับองค์กรอื่น รวมถึงการตอบรับจากผู้เกี่ยวข้องภายนอกองค์กรต่อความสำเร็จทางนวัตกรรมขององค์กร

น็อกซ์ (Knox, 2012, Online) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมและความสามารถขององค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถและความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยได้แบ่งปัจจัยหลักออกเป็น 4 อย่าง คือ

1. วัฒนธรรมและบรรยากาศ

2. การจัดการความสามารถและทรัพย์สินขององค์กร

3. โครงการขององค์กรและการควบคุม

4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่

บริษัท เฮย์ กรุ๊ป (Hay Group, 2012, online) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาสร้างและรักษานวัตกรรมจากบริษัทที่ได้รับความชื่นชมในสาขาธุรกิจต่างๆในปี ค.ศ. 2005 โดยมีบริษัท 160 แห่งทั่วโลกให้การตอบรับ ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยดังกล่าวได้ต่อไปนี้

1. ผู้นำและทิศทาง โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน ให้คำยืนยันในการให้การสนับสนุนด้านต่างๆ เป็นผู้สร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ และจะต้องมีส่วนร่วมรวมถึงคำให้แนะนำที่จำเป็นต่อการดำเนินการในระยะต่างๆ ด้วย

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร โดยวัฒนธรรมนั้นเกิดขึ้นทั้งจากสิ่งที่องค์กรถือปฏิบัติและการสร้างขึ้นจากบุคลากรภายในองค์กรเอง ซึ่งจากการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่วัฒนธรรมขององค์กรจะขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารของผู้นำในองค์กรนั้นๆ ส่วนบรรยากาศนั้นจะเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรในองค์กรมีแนวคิดที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด โดยที่องค์กรต้องมีการประกาศเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงการที่องค์กรให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่

3. การสร้างสรรค์ความคิดใหม่ โดย บริษัท เฮย์ กรุ๊ป ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการของผู้นำที่ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยที่ผู้นำจะต้องมีการประกาศที่จะให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ประกาศไว้และจะต้องเพียงพอต่อความต้องการด้วย ในขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องให้อำนาจ

ตัดสินใจในการดำเนินการตามความคิดใหม่ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นมา โดยจะต้องกล้าเสี่ยงที่จะนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลด้วย

4. การรวบรวมสิ่งใหม่เข้าด้วยกัน กล่าวถึงการรวบรวมความสามารถขององค์กรเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ โดยการให้ความสำคัญกับแนวความคิดหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาความคิดใหม่ รวมถึงการทำงานแบบข้ามสายงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

5. การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการที่องค์กรจะมีความสามารถในการนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร โดยภายหลังจากที่มีการดำเนินการแล้วจะต้องทำการวัดประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นโดยยึดตามยุทธศาสตร์ขององค์กร อีกทั้งองค์กรควรมีระบบการให้รางวัลที่เพียงพอต่อการจูงใจให้การสร้างกิจกรรมนวัตกรรมขึ้น

โฮลเดอร์และแมทเทอร์ (Holder & Matter, 2013, online) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดทิศทางในอนาคตที่มีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งเน้นและการสนับสนุนนวัตกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีวัฒนธรรมที่เป็นแนวทางและความเชื่อในการปฏิบัติงานซึ่งต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาดซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจพนักงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3. ระบบข้อมูลข่าวสาร ควรจะต้องมีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องโดยเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

4. กิจกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่นอกเหนือจากงานประจำ

5. การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ เน้นในด้านการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี การเรียนรู้และพัฒนาตนเองการมีมนุษยสัมพันธ์

6. รูปแบบองค์กร จะต้องมีรูปแบบการทำงานที่เป็นอิสระ และมีการทำงานแบบทีมที่มีความหลากหลายเพื่อความสำเร็จของงาน

7. การประเมินผลการทำงาน จะต้องมีการประเมินผลการทำงานที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของพันธกิจ และงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมโดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา

8. ผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมองหา ค้นหาความคิดใหม่ของพนักงานแล้วช่วยสนับสนุน ให้พนักงานได้สร้างสรรค์ความคิดใหม่อยู่เสมอ

สรุป เมื่อพิจารณาปัจจัยจากนักวิชาการ สถาบันวิจัย ตลอดจนหน่วยงานด้านการพัฒนาระบบองค์กรในต่างประเทศ และจากข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะในประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

องค์กรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ เพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรมและสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นการมองถึงระบบการบริหารองค์กรซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุแผนงานตามที่องค์กรกำหนดไว้ให้ได้ การมีวิสัยทัศน์นั้นถือว่าเป็นหัวใจของวิสัยขององค์กรเพราะจะทำให้ทุกคนในองค์กรถือว่าตนเองมีส่วนร่วม ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพราะมีเป้าหมายและแนวทางตรงกัน

วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ, 2551, น.19)

1. สร้างภาพจินตนาการได้ดี ทำให้มีมองเห็นภาพในอนาคต ซึ่งเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม

2. มีลักษณะน่าสนใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องให้ความสนใจ

3. วิสัยทัศน์ต้องเขียนให้มีลักษณะความเป็นไปได้

4. มีความชัดเจน เขียนมีรายละเอียดตามสมควรชัดเจนมองเห็นภาพในอนาคตได้

5. ยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลดี

6. สามารถสื่อสารให้คนอื่นโดยเฉพาะบุคคลในองค์กรสามารถสื่อสารเข้าใจได้

7. ต้องท้าทายความรู้ความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

8. การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

9. ใช้ภาษาเขียนที่สั้นกะทัดรัดเข้าใจง่ายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างฝันให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวซึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรได้มาจากวิธีการดังนี้ (จิติมา วรรณศรี, 2550, น.30)

1. การรวบรวมข้อมูลให้กว้างขวาง วิธีการคือการพูดคุยหรือการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

2. เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วนำข้อมูลมาจัดกระทำโดยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาข้อมูลอาจใช้เทคนิคการหาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กรทั้งในอดีต ปัจจุบันเพื่อมองอนาคต ทั้งนี้จะต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ความสามารถของบุคคลในองค์กรนำมาประมวลเข้าด้วยกัน สาระสำคัญตรงนี้ก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วย

3. การนำเอาความคิดที่เป็นวิสัยทัศน์ออกมาเป็นคำพูดหรือภาษาเขียนให้ชัดเจนมีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นของตน โดยให้มีแนวความคิดเขียนออกมาเป็นคำสำคัญๆแล้วใช้วิธีการเชื่อมโยงความคิด เรียกว่า แผนที่ความคิด คือการกำหนดความสัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดสำคัญๆที่มุ่งมั่นให้เกิดเป็นจินตนาการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทะการอุปมาเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นคล้อยตามและให้การสนับสนุน

5. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิก ภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจดำเนินการคือ 1) จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 2) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ 3) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ มิให้ผิดพลาดในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ 4) สนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

6. การประเมินผลเป็นระยะๆเพื่อตรวจสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ มีส่วนใดเห็นว่าจะปรับเปลี่ยนเพื่อให้ชัดเจนขึ้น ถูกต้องมากขึ้นและสมาชิกพอใจก็สามารถกระทำได้เป็นระยะๆ

ขั้นตอนการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรจึงควรมีแนวทางสำคัญดังนี้ (พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ, 2551, น.20)

1. จัดหาคณะทำงานพัฒนาวิสัยทัศน์ จัดตั้งคณะทำงานขึ้นหนึ่งชุด ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนหรือบุคคลที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรและการติดตามผลการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

2. จัดประชุมเพื่อแสวงหาวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการสำรวจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรจากผู้ที่มีส่วนได้เสียอย่างสำคัญ รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาร่วมให้ข้อมูล

ในลักษณะการระดมความคิดร่วมกันว่าสร้างวิสัยทัศน์หรือจะมุ่งหวังให้องค์กรเป็นอย่างไรในอนาคต

3. สังเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ออกมาในแต่ละด้านเป็นข้อๆไป วิสัยทัศน์ตามปกติจะเกี่ยวข้องกับมิติด้านงาน มิติด้านเวลา มิติด้านเกณฑ์และความเป็นเลิศ

4. ตรวจร่างวิสัยทัศน์ นำร่างวิสัยทัศน์มาตรวจสอบดูว่ามีความชัดเจนเพียงใด สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ มีความเป็นไปได้หรือไม่ คัดเลือกวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมที่สุด

5. นำวิสัยทัศน์มานำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องในองค์กร นำวิสัยทัศน์มานำเสนอในที่ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลในองค์กร ถือว่าเป็นจังหวะที่ให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้

6. นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ เป็นการวางแผนที่ต้องมีความเข้าใจในเรื่องปัจจัยต่างๆที่สำคัญ มีหลายมิติที่ต้องพิจารณาในหลายมุมมองเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวิเคราะห์หรือบูรณาการใช้ทรัพยากรที่มีความจำกัดแบบองค์รวม ต้องผสมผสานให้เหมาะสมที่สุด ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว

เกสรี แจ่มสกุล (2552, น.8) ได้เห็นความสำคัญของการกำหนดยุทธศาสตร์ว่าเป็นการวางแผนกลยุทธ์ที่มุ่งไปในอนาคต มีกระบวนการคิดหาวิธีการที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญกับผลกระทบจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ตลอดทุกมิติขององค์กรรวมทั้งมีการยอมรับร่วมกันของคนในองค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การกำหนดยุทธศาสตร์มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่มุ่งหวังผลสำเร็จในการดำเนินงานในองค์กร

การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์มาดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนจำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ขั้นตอนในการกำหนดทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์และขั้นตอนในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติดังรายละเอียดต่อไปนี้ (นภดล พูลสวัสดิ์, 2551, น.26)

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ หมายถึงขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ อันได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยมหลักหรือวัฒนธรรมองค์กรโดยมีเป้าหมายที่จะกำหนดสิ่งที่เรียกว่า ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรนั้น คือการวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม อุตสาหกรรมและธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะส่งผลต่อองค์กรเชิงลบหรือเชิงบวก ถ้ากระทบกับองค์กรในเชิงบวกก็ถือว่าเป็นโอกาส แต่ถ้ากระทบในเชิงลบก็ถือว่าเป็นภัย

คุกคาม ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้น เป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทรัพยากรด้านต่างๆขององค์กร เพื่อที่จะดูว่าสิ่งต่างๆที่กล่าวมาเหล่านั้นเมื่อเทียบกับคู่แข่งแล้วเป็นจุดแข็งหรือเป็นจุดอ่อน

2. ขั้นตอนการกำหนดทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่1 เป็นการกำหนดแนวทางหรือทางเลือกทางยุทธศาสตร์ คือหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในจะเป็นการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานการศึกษาค่านิยมของกลุ่มต่างๆซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคต เป็นการกำหนดทิศทางระยะยาวของพัฒนาการขององค์กร ตลอดจนการกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์ในทางเลือกต่างๆเพื่อที่จะบรรลุสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นการประเมินทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ เมื่อมีการกำหนดทางเลือกในเชิงยุทธศาสตร์หลายๆแนวทางแล้ว จะมาสู่ขั้นศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทาง ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการเลือกยุทธศาสตร์ หลังจากที่ได้มีการประเมินถึงข้อดีข้อเสียของทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ต่างๆเรียบร้อยแล้ว

3. ขั้นตอนการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่จะมีการวางแผนใช้ทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์หรือการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางหรือนำยุทธศาสตร์ที่ได้ตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังหมายถึงองค์ประกอบในการจัดแบ่งโครงสร้างองค์กร รวมถึงการกำหนดระบบบริหาร ตลอดจนการกำหนดระบบเกี่ยวกับสารสนเทศและการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย

สรุป วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมีความสำคัญเพราะวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเนื่องจากจะทำให้มีแผนปฏิบัติการ ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบตรงกันมีสื่อสารเกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติทำให้เกิดผลสำเร็จ

2. บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม

บรรยากาศองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพของคนในองค์กรเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากสภาพแวดล้อมทั้งหมดขององค์กร บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึงจะส่งผลความสำเร็จขององค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของการบริหารงานหรือปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่บุคคลในองค์กรรับรู้ได้ ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งบรรยากาศองค์กรสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (จิติมา วรรณศรี, 2550, น. 95)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร ส่วนประกอบพื้นฐานของบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 7 ส่วน ซึ่งแต่ละส่วนต่างมีผลกระทบซึ่งกันและกันและส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรดังนี้ (จิติมา วรรณศรี, 2550, น. 96)

1. กระบวนการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง กระบวนการต่างๆที่องค์กรใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและพัฒนาผลผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายบรรยากาศองค์กรเนื่องจากมีความเป็นรูปธรรม

2. ระดับโครงสร้างองค์กร หมายถึง จำนวนและประเภทของการออกแบบงาน โครงสร้างขององค์กร สายการบังคับบัญชา ข้อบังคับต่างๆ

3. ทรัพยากร หมายถึง จำนวนองค์ประกอบต่างๆภายในองค์กรได้แก่ จำนวนบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ต่างๆ สถานที่ในการทำงานและงบประมาณ

4. ระบบสังคมภายใน หมายถึง ค่านิยมร่วมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความผูกพันและความไว้วางใจ

5. เทคโนโลยี หมายถึง วิธีการเทคนิคสำคัญที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อบรรยากาศ

6. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเกี่ยวกับนโยบาย ภาวะผู้นำ การจูงใจ คุณลักษณะของสมาชิกในองค์กร การควบคุม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อบรรยากาศองค์กร

7. สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆจากภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถาบันต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตและการบริการขององค์กร

ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรการสร้างบรรยากาศจึงช่วยส่งเสริมผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคมเป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล กลุ่มคนในองค์กร การรวมกัน

เป็นหมู่พวก การทำงานที่มีความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยกัน ประพฤติปฏิบัติต่อระเบียบแบบแผนและเป็นที่ยอมรับปฏิบัติสืบทอดกันมา (ศิริกาญจน์ เจริญวงศ์สว่าง, 2551, น.9)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมองค์กรเป็นทั้งแบบแผนสำหรับพฤติกรรมและแบบแผนของพฤติกรรมซึ่งสมาชิกทั้งหลายในองค์กรยึดถือร่วมกันและสะท้อนความเป็นจริงในองค์กรหรือสังคมที่ทุกคนรับรู้และยอมรับอย่างเป็นเอกฉันท์ร่วมกันหรือไม่แตกต่างกันมากนัก (พัทชรินทร์ อินทะสอน, 2551, น.29)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรกำเนิดขึ้นมาจากการที่สมาชิกมีค่านิยมหลักเป็นความเชื่อร่วมกันที่ซ้อนเร้นภายในจิตใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรทำให้ทุกคนในองค์กรทราบในการปฏิบัติตามความเชื่อของค่านิยมนั้น ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้

1.นวัตกรรม ได้แก่ ลักษณะที่คนในองค์กรมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.ความมีเสถียรภาพ ได้แก่ ลักษณะทิศทางขององค์กรที่มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานแน่นอน

3. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์กร ได้แก่ องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีการให้รางวัลหรือคำชมเชยแก่บุคลากรที่คิดงานสร้างสรรค์

4. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ องค์กรได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้ว เน้นที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

5. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด ได้แก่ ลักษณะการทำงานในบรรยากาศแบบมีความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

6. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน ได้แก่ ระบบงานที่มีการวิเคราะห์ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ

7. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงาน เน้นการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล

คุณลักษณะทั้ง 7 ประการข้างต้น จะทำให้ภาพวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรปรากฏได้ชัดเจนขึ้นว่าองค์กรใดมีค่านิยมหลักแบบใดเช่น ให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีลักษณะของการมุ่งเน้นความสำคัญของคน (พัทชรินทร์ อินทะสอน, 2551, น.38)

สรุป บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สื่อสารและหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรควรเน้นไปที่การเปิดโอกาส

ให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง หน่วยงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. กระบวนการสร้างนวัตกรรม

นวัตกรรม คือ การพัฒนาแนวความคิดหรือวิธีการที่ไม่เคยนำมาใช้ในองค์กรมาก่อน แนวความคิดหรือวิธีการเหล่านั้นอาจเป็นสินค้า วิธีการผลิต รูปแบบการบริการ ตลาด หรือแม้แต่โครงสร้างและการบริหารองค์กร การสร้างนวัตกรรมจึงอาจเกิดจากการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเอง หรือการนำแนวความคิดภายนอกมาปรับใช้จนกลายเป็นนวัตกรรม (ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2550, น.25)

ไม่ว่าจะเป็นการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเองหรือนำแนวความคิดภายนอกมาปรับให้เป็นนวัตกรรมก็ตาม แต่ละองค์กรจะต้องมีกระบวนการสร้างนวัตกรรมและทักษะหลายทักษะเข้ามาช่วย เพื่อให้นวัตกรรมมีคุณค่าต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

เมเดน (Madan, 2011, online) กล่าวว่า กระบวนการสร้างนวัตกรรมนั้นมิได้เกิดจากความบังเอิญหรือความโชคดี แต่มีกระบวนการที่ชัดเจนและสามารถอธิบายได้ ตั้งแต่อดีตมีรูปแบบการสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิด รูปแบบสังคมและรูปแบบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

โรบินสัน (Robinson, 2014, online) ทำการประมวลทฤษฎีต่าง ๆในการสร้างนวัตกรรม โดยนำเสนอกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่ประกอบด้วยกระบวนการตัดสินใจ กิจกรรมและผลที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ผ่านการวิจัย การพัฒนาแนวคิดและการสร้างสรรค์แนวคิดให้เกิดประโยชน์ทางการค้า ผ่านการนำนวัตกรรมไปใช้งานจริงโดยผู้ใช้งาน รวมทั้งติดตามผลที่เกิดขึ้น

ในส่วนของกระบวนการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการมองหาแนวคิดที่แปลกใหม่และสามารถนำมาใช้ได้จริง ครอพพรีย์ (Cropley, 2012, online) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นตอนแรกและเป็นขั้นตอนสำคัญของการสร้างนวัตกรรม

ความคิดสร้างสรรค์ในความหมายของศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ คือ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น การคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการคิดที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบไปด้วยสามขั้นตอนสำคัญ คือ

1. ขั้นกำหนดเป้าหมายการคิด เริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามที่ชัดเจนเพื่อให้ได้รับคำตอบที่ตรงประเด็น

2. ขั้นการแสวงหาความคิดใหม่ เมื่อกำหนดคำถามที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้ว ขั้นต่อไปคือต้องพยายามคิดถึงวิธีการที่จะนำไปถึงวัตถุประสงค์ หรือคิดถึงคำตอบของคำถามให้ “มากที่สุด” เท่าที่จะคิดได้ โดยยังไม่ต้องกังวลว่าจะสามารถทำได้ในทางปฏิบัติจริงมากกน้อยเพียงใด ขั้นตอนนี้จะให้ความสำคัญกับการหาแนวคิดที่แปลกใหม่ออกนอกกรอบที่เป็นอยู่โดยไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ตามปกติ เพื่อกระตุ้นให้สามารถผลิตความคิดใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ จินตนาการแปลกๆ ออกมาให้มากที่สุด

3. ขั้นการประเมินและคัดเลือกแนวคิด ความคิดสร้างสรรค์จะสามารถผลิตผลงานทางความคิดออกมาอย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อความคิดใหม่ๆนั้นได้รับการกลั่นกรองด้วยเหตุผลจนเหลือแต่ความคิดที่สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติได้จริง โดยต้องพิจารณาว่าแนวคิดใหม่เหล่านั้นใช้ได้จริงหรือไม่ สมเหตุสมผลหรือใหม่ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกความคิดที่เหมาะสมมากที่สุด หรือทำการผสมผสานแนวคิดเหล่านั้นให้เหมาะสม หรือสังเคราะห์เพื่อดึงส่วนที่ใช้ได้ของแต่ละแนวคิด

ทั้งสามขั้นตอนข้างต้นสอดคล้องกับกระบวนการการสร้างนวัตกรรมที่นำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

คอนลิน (Collins, 2012, online) กล่าวว่าในยุคเริ่มแรกการสร้างนวัตกรรมมีที่มาจากงานวิจัยและพัฒนาภายในห้องปฏิบัติการ เพื่อนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการ จึงเกิดการสร้างนวัตกรรมในแบบจำลองเชิงเส้น โดยจะมีการหาแนวคิดใหม่ๆให้มีตัวเลือกมากที่สุด แล้วผ่านกระบวนการวิจัยและประเมินคุณค่า เพื่อคัดกรองนวัตกรรมที่มีคุณค่าที่สุดและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้งานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เช่น บริษัทอินเทลได้นำแบบจำลองนี้ไปใช้โดยกำหนดขั้นตอนการสร้างนวัตกรรมออกเป็นสามขั้นตอน ได้แก่

1. การใช้เทคโนโลยีหรือความรู้ทางวิทยาศาสตร์ใหม่เพื่อเปิดโอกาสในการมองหาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ

2. การประเมินคุณค่าของแต่ละทางเลือกหรือวิธีการในเชิงของความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์

3. การเลือกวิธีการที่มีคุณค่ามากที่สุดเพื่อนำไปพัฒนาตามแผนการพัฒนาและงบประมาณที่วางเอาไว้

อีกสองรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรมแบบเชิงเส้น เกิดขึ้นประมาณ ค.ศ. 1950 โดยหน่วยงานของรัฐให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อห้องปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของรัฐ เพื่อผลักดันให้เกิดการผลิตและขยายฐานอุตสาหกรรมออก

ไปทำให้เกิดทฤษฎีเทคโนโลยีเป็นตัวผลัก คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นตัวผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในการผลิตสินค้าออกสู่ตลาด หลังจากนั้นประมาณ ค.ศ.1960 ก็เกิดทฤษฎีความต้องการของตลาด คือ การใช้ความต้องการของตลาดเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมด้านการผลิตสินค้า

เมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้ในสาขาต่างๆ การสร้างนวัตกรรมจึงไม่จำกัดอยู่ภายในห้องปฏิบัติการหรืองาน วิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว แต่ได้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมมากขึ้น

คอนลิน (Collins, 2012, online) จึงนำเสนอแบบจำลอง Open Innovation Model ที่เปิดโอกาสให้มีการสร้างไอเดียจากภายนอก เช่น ห้องปฏิบัติการในมหาวิทยาลัย หรือองค์กรอื่นๆ ที่มีเครือข่ายอยู่ แล้วนำมาพัฒนาต่อยอดเป็นสินค้าหรือบริการ เพื่อใช้ความชำนาญและความรู้ของแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมให้มากที่สุด

คาเมโอกะ อิโต และโคบายาชิ (Kameoka, Ito, & Kobayashi, 2013, online) กล่าวว่า กระบวนการสร้างนวัตกรรมแบบเชิงเส้นไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายในการสร้างนวัตกรรมได้ เนื่องจากนวัตกรรมมีลักษณะที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน บางครั้งก็ไม่มีระเบียบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและปัจจัยอื่นๆ ดังนั้นจึงนำเสนอแบบจำลอง Chain-Linked ที่จะแยกขั้นตอนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ออกจากส่วนการผลิตและการค้าและใช้ตลาดเป็นจุดเริ่มต้นของการค้นหานวัตกรรม หลังจากนั้นจึงทำการคิดค้นและออกแบบทดสอบผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์จนกระทั่งนำออกสู่ตลาด จุดที่น่าสนใจของแบบจำลองนี้คือ จะมีกระบวนการตรวจสอบและปรับปรุงทุกขั้นตอน

ฮาร์กาดอนและซัตตัน (Hargadon & Sutton, 2013, online) ได้นำเสนอกระบวนการ Knowledge-Brokering Cycle คือ การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยนำองค์ความรู้เดิมมาเป็นวัตถุดิบในการสร้างแนวคิดใหม่ โดยการนำแนวคิดเก่ามาใช้ในสถานที่ใหม่ แนวทางใหม่ หรือนำมาผสมผสานจนได้แนวคิดใหม่ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การมองหาแนวคิดดี ๆ จากภายนอกเทคโนโลยีรูปแบบทางธุรกิจใหม่ ๆนำมาศึกษาให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน ข้อดี ข้อเสีย และจิตนาการถึงการนำมาใช้ในบริบทของตนเองโดยยังไม่ต้องคำนึงถึงว่าแนวคิดจะสามารถใช้ได้ในอนาคตหรือไม่ ด้วยวิธีนี้จะทำให้เรามีแนวคิดสะสมไว้มากจนสามารถเลือกสิ่งที่เป็นนวัตกรรมได้

2. การจัดเก็บแนวคิดโดยให้แนวคิดถูกจัดเก็บให้รูปแบบที่ทุกคนในทีมสามารถจับต้องค้นหาหรือทดลองได้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันในทีม

3. การสร้างกลุ่มเพื่อระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน โดยการนำแนวคิดเก่ามาลองคิดและจินตนาการถึงการนำไปใช้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้ความหลากหลายของมุมมองเป็นตัวผลักดันให้เกิดนวัตกรรม

4. การลองนำแนวคิดไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อหาความเป็นไปได้ในการใช้งานหรือปรับปรุงแนวคิดให้ดีขึ้น

บาซาเดอร์และเกเลด (Basadur & Gelade, 2011, online) ได้นำเสนอกระบวนการสร้างนวัตกรรม ที่ผสมผสานความเข้าใจในองค์ความรู้ (Apprehension of Knowledge) และการนำความรู้ไปใช้ในเชิงสร้างสรรค์ (Utilization of Knowledge) ซึ่งเป็นหลักการของการบริหารจัดการความรู้และบริหารองค์กรเชิงสร้างสรรค์พร้อมนำเสนอเป็นขั้นตอนการสร้างนวัตกรรม 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาปัญหา การตั้งคำถาม จิตนาการความเป็นไปได้ มองหาโอกาส และมองสถานการณ์ในมุมมองที่แตกต่างออกไปหรือการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์ตรง

2. การทำความเข้าใจปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนและสร้างแนวคิดหลายๆ แนวทางเพื่อแก้ปัญหาหรือสนับสนุนโอกาสที่เกิดขึ้น

3. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดแต่ละแนวคิดไปใช้งานและตัดสินใจเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งเพื่อทดลองปฏิบัติ

4. การนำแนวคิดที่เลือกแล้วไปปฏิบัติจริงเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเปลี่ยนใช้แนวคิดอื่น

ส่วน คาลานากิส (Galanakis, 2011, online) นำเสนอกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่อาศัยผังความคิดแบบเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ทุกปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและนอกองค์กร จนกระทั่งได้รูปแบบที่เรียกว่า Creative Factory ที่มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมหลัก ซึ่งกระกอบด้วยการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) จากห้องวิจัย กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New Product Design and Development) ที่เป็นขั้นตอนในการแปลงองค์ความรู้ให้เป็นสินค้าและกระบวนการสุดท้าย คือ การสร้างความสำเสร็จของสินค้าในตลาด โดยทำให้สินค้ามีราคาและคุณภาพที่ลูกค้าพอใจ

ก้องกาญจน์ วชิรพนัง (2550, น.43) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมว่าองค์กรจะต้องนำข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการมาสร้างความคิดใหม่ ผ่านระบบคัดกรองจัดตั้งเป็นโครงการ ดำเนินการจนเกิดเป็นสิ่งใหม่ จนสามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและบุคคลเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการนั้นๆ

สรุป โดยภาพรวมของกระบวนการการสร้างนวัตกรรม ควรเริ่มต้นจากการกำหนดความต้องการหรือปัญหา เพื่อให้เป้าหมายมีความชัดเจน หลังจากนั้นจึงพยายามแสวงหาแนวคิด

ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหานั้นๆ โดยมีขั้นตอนของการวิจัยเข้ามาช่วย เพื่อเปิดมุมมองหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เมื่อแนวคิดมีความหลากหลายจึงต้องมีการทดสอบเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้งาน ซึ่งในจุดนี้จะสามารถทำให้องค์กรสามารถประหยัดงบประมาณและไม่เสี่ยงกับการนำนวัตกรรมไปใช้แล้วไม่ประสบความสำเร็จ แล้วจึงเลือกนวัตกรรมที่ให้ประโยชน์และผลตอบแทนที่ดีที่สุดเพื่อพร้อมนำไปใช้งาน ในทุกกระบวนการควรแทรกการประเมินผลเพื่อปรับปรุงเข้าได้ไปด้วย ถึงแม้เราจะได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้วก็ตาม เพราะนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงต้องประเมินสถานการณ์และทำการปรับปรุงอยู่เสมอ

การจัดการความรู้

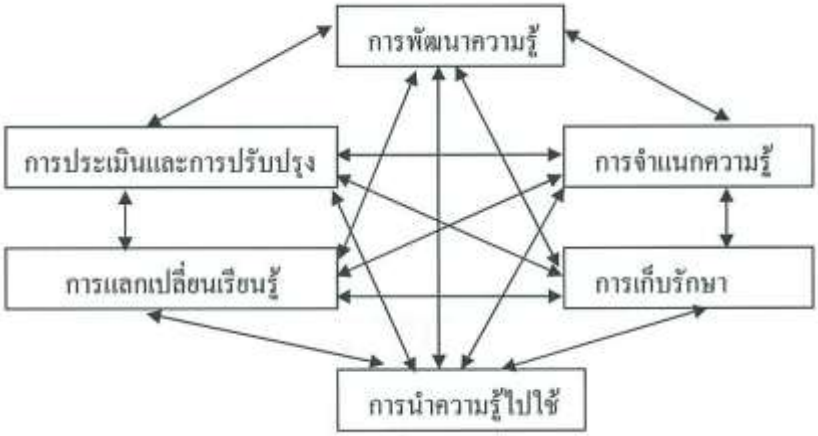
ศาสตร์ด้านการจัดการความรู้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระบวนการในการเก็บรวบรวมความรู้ ประสบการณ์จากภายในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถตามคุณลักษณะ (Competency) ตามที่กำหนดและการคัดเลือกและคัดสรรสื่อเพื่อให้การถ่ายทอดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีให้เป็นระบบตามหลักการบริหารความรู้ที่ดีนั้นด้วย

การจัดการความรู้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านพอสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและความรู้ที่แฝงอยู่ภายในตัวบุคคล เพื่อยกระดับการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานในองค์กร โดยผ่านความชำนาญการและความสร้างสรรค์งานของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร (Celep and Cetin, 2012, Online)

จุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge) ไปเป็นความรู้ที่อยู่ภายนอก (Explicit Knowledge) แล้วเผยแพร่ความรู้นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงคุณค่าที่ดีที่สุดของทรัพย์สินทางความรู้ขององค์กรและเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้ได้มากที่สุด (กฤตกร กัลยารัตน์, 2553, น.51) ในขณะที่ชีเลปและซีติน (Celep & Cetin, 2012, Online) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายหลักของการจัดการความรู้ไว้สองประการ คือ 1) การเข้าใจถึงการปฏิบัติงานทางด้านปัญญาขององค์กร 2) เข้าใจว่าการจัดการความรู้เป็นแหล่งที่มีค่าที่สุด และได้กล่าวย้ำถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ว่า เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในขณะเดียวกันมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ว่าเป็นผลมาจาก 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) บรรยากาศขององค์กร 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้าง 5) พฤติกรรมและการสื่อสาร 6) เทคโนโลยีและกระบวนการ 7) การให้รางวัลและการยอมรับ 8) การวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลหากไม่มีการวัดผลการดำเนินการ เราจะไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้ 9) ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ 10) การจัดการ และ 11) ความยึดมั่นผูกพัน (บดินทร์ วิจารณ์, 2550, น.48)

กระบวนการการจัดการความรู้นั้นมีนักวิชาการเสนอไว้พอสรุปได้ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Knowledge Goals) จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรหรือหน่วยงานควรจะสร้างศักยภาพ และความสามารถในด้านใดและจะสร้างให้อยู่ในระดับใด 2) การระบุองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม (Knowledge Identification) องค์กรต้องสำรวจว่าตนมีข้อมูล มีความรู้ ความชำนาญอะไรบ้าง 3) การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ 4) การพัฒนาความรู้แก่องค์กร (Knowledge Development) เป็นงานด้านการบริหารจัดการ 5) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Distribution) การเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ภายในองค์กร 6) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Preservation) ความรู้เป็นสินทรัพย์ขององค์กรโดยเครื่องมือนั้นจะต้องมีการจดบันทึกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 7) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Usage) ถือเป็นหัวใจหรือเป็นเป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ 8) การวัดและการประเมินความรู้ขององค์กร (Knowledge Evaluation) เป็นสิ่งใหม่ค่อนข้างยากที่จะประเมินเพราะไม่แน่นอนตายตัวจึงควรวัดในทุกระบบทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการองค์ความรู้ ซึ่งจำเริญ จิตรหลัง (2550, น.30) ได้สรุปกระบวนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีกระบวนการย่อยๆ เชื่อมโยงกัน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) กระบวนการพัฒนาความรู้ 2) การจำแนกความรู้ 3) การเก็บรักษาความรู้ 4) การประเมินและปรับปรุงความรู้ 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้

(จำเริญ จิตรหลัง, 2550, น.30)

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้นี้มีอยู่แล้วในวิถีชีวิตแห่งการทำงานทั่วไป เพียงแต่นำมาจัดให้เป็นระบบชัดเจนขึ้นทำให้มองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องพัฒนาว่าเราจะใช้กระบวนการจัดการความรู้มาสร้างให้เป็นนิสัยแห่งการเรียนรู้ที่บุคคลต้องการเรียนรู้อยู่เสมอและตลอดเวลาในรูปแบบต่างๆ กัน ทั้งการอ่านหนังสือ การฟังคำบรรยาย การอธิบายแสดงความคิดรวมทั้งการเขียนรายงานเผยแพร่ความรู้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นวิถีชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันแห่งการเรียนรู้และจะถ่ายทอดต่อไปยังสังคม พัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

สรุป การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ การมีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีการฝึกฝนทักษะต่างๆที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ สามารถเข้าถึงสารสนเทศ มีวิธีการและเครื่องมือที่จะถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ สามารถค้นได้ง่ายถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและมีการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร ประกอบด้วย

1. การแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของคนส่วนใหญ่ในองค์กรซึ่งองค์ประกอบที่จะสนับสนุนการแสวงหาความรู้ได้แก่ เครื่องมือที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูลที่มีความสามารถในการกรองข้อมูล

ในการแสวงหาความรู้สิ่งแรกที่ต้องทำคือบุคลากรในองค์กรต้องร่วมกันตั้งคำถามว่าอะไรคือความรู้ที่สำคัญและจำเป็นกับองค์กร ความรู้ที่ต้องการใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือการประกอบการจะทำให้สามารถกำหนดความรู้ที่จำเป็นที่จะต้องแสวงหาสร้างขึ้นมาใช้ในองค์กร ขั้นตอนก็คือ การนำเอาความมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กรเป็นตัวตั้งในการกำหนดการแสวงหาความรู้ที่ต้องการใช้ โดยองค์กรต้องมีการออกแบบกลไกที่ต้องการเกี่ยวกับความรู้นั้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และในการระบุความรู้องค์กรอาจใช้เครื่องมือที่เรียกว่าการทำแผนที่ความรู้ เพื่อหาว่ามีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมีและทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้างทำให้องค์กรสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนที่มีความรู้ความสามารถและมีความคิดใหม่ๆเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2550, น.54) บุคลากรในองค์กรล้วนต้องการความรู้ในจำนวนมากขึ้นและหลายประเภทมากขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เพียงพอต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง องค์กรส่วนใหญ่มักจะสร้างฐานความรู้ของตนด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

1.1 การเก็บรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร

ความสามารถในการเรียนรู้จากทุกๆส่วนขององค์กรได้กลายเป็นหนึ่งในการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมีหลักการสำหรับองค์กรและการได้มาซึ่งความรู้ในองค์กรทำได้โดยให้ความรู้แก่บุคลากร การเรียนรู้จากประสบการณ์ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่างๆ ในการแสวงหาความรู้ให้คำนึงถึงสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ

1.1.1 ความจริงสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่รวบรวมไว้ไม่ได้มีความสอดคล้องเป็นหนึ่งต่อหนึ่งเสมอไป ข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจากภายในต้องกลั่นกรองเสียก่อน

1.1.2 การได้มาซึ่งความรู้อาจได้มาโดยไม่ตั้งใจ แต่องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องแสวงหาความรู้ด้วยความตั้งใจ

การแสวงหาความรู้จากภายในเป็นความสามารถในการเรียนรู้จากทุกส่วนภายในองค์กรซึ่งความรู้ในลักษณะนี้จะเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์การดำเนินงานต่างๆภายในองค์กรทั้งในส่วนตัวบุคคลหรือในภาพรวมขององค์กร โดยความรู้ที่เกิดขึ้นในส่วนตัวบุคคลเรียกว่าความรู้โดยนัย แหล่งที่มาของความรู้โดยนัยนี้ได้แก่ ความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อและสมมติฐานต่างๆ ของบุคคลซึ่งล้วนแล้วแต่มีค่าต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ความรู้เช่นนี้ยากที่จะอธิบายหรือสื่อสารออกมาได้ แต่สามารถที่จะก่อเกิดประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อองค์กรได้ องค์กรอาจ

รวบรวมความรู้โดยวิธีการแบบรุกหรือแบบรับก็ได้ กล่าวคือองค์กรอาจปล่อยให้ความรู้ค่อยๆ แทรกซึมไปทั่วทั้งองค์กรเอง หรืออาจทำการตรวจสอบหาข้อมูลจากภายในองค์กรในเชิงรุก เพื่อเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ดังเช่น บริษัท 3M ที่อาศัยโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นและมีการเสริมแรงให้กับค่านิยมในการแบ่งปันข้อมูล ทำให้บริษัทมีข้อมูลมากมายและมีการเปลี่ยนข้อมูลเหล่านั้นไปเป็นความรู้เชิงนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ต่างๆ ได้อย่างยอดเยี่ยม

นอกจากนี้ความสามารถในการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรก็ทำให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่องค์กรได้มากขึ้น ทั้งนี้องค์กรอาจได้ความรู้จากการขุดค้นความรู้ในตัวพนักงาน จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันและจากการนำเอากระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.248)

1.2 การรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร

ด้วยความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อการเป็นผู้นำองค์กรจึงต้องมองออกไปข้างนอกเพื่อปรับปรุงและเกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเทียบเคียงสมรรถนะ(Benchmarking) จากองค์กรอื่นๆ โดยการแสวงหาวิธีปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรให้ดีขึ้น จนได้เป็นวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practices) จากองค์กรภายนอก การแสวงหาข้อมูลจากภายนอกได้แก่ การค้นหาความรู้จากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่องค์กรต้องการ จากหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วารสาร บทความ หรืองานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือว่าเป็นความรู้ ที่มีการจัดเก็บรวบรวมไว้เพื่อเผยแพร่หรือเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจากภายนอกองค์กร (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.249)

สรุป การแสวงหาความรู้เป็นการแสวงหาความรู้จากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรและนำความรู้นั้นมาสังเคราะห์จนเป็นความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

2. การสร้างความรู้

ความรู้อาจเกิดได้จากหลายกระบวนการ ตั้งแต่การมุมานะสร้างนวัตกรรมไปจนถึงการทำวิจัยและสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่คนที่มีความสามารถได้มองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ และนำเอาองค์ประกอบต่างๆ ของความรู้ที่มีอยู่มารวมกันโดยอาศัยการให้เหตุผลแบบอุปนัย นอกจากนี้แล้วความรู้ที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การทำโครงการสาธิต การทดลอง อาจเป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุดก็เป็นไปได้ ในขณะที่การแสวงหาความรู้มักเป็นการนำความรู้มาปรับใช้ แต่การสร้างความรู้จะเป็นการสร้างเสริมก่อเกิดความรู้ใหม่ ซึ่งความรู้อย่างหลังนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในการสร้างนวัตกรรม การสร้างความรู้ใหม่นั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสารสนเทศ

ภายนอกเท่านั้น หากแต่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้โดยนัย ซึ่งเป็นเรื่องนามธรรมจากการรู้แจ้งรู้จริง รวมถึงสัญชาตญาณของบุคคล ดังนั้นการสร้างสรรค์ความรู้จึงเป็นการใช้ความยอดเยี่ยมและความคิดต่างๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น ที่บริษัทเนชันแนลเซมิคอนดักเตอร์ ฝ่ายบริหารตระหนักดีว่า หากบริษัทต้องการจะเป็นผู้นำในการสร้างเทคโนโลยี บริษัทจะต้องสร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวางไปทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นบริษัทจึงเริ่มต้นที่จะสรรหาแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและแนวความคิดใหม่ๆ จากทั่วทุกมุมโลกและกระจายความรู้ดังกล่าวไปทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งนี้ได้กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรโดยใช้สิ่งต่อไปนี้ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.256)

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้เกิดความหลากหลายทั้งในด้านความคิด ทักษะ รวมทั้งบุคลากรและกำหนดให้นวัตกรรมเป็นเป้าหมายหลักอย่างหนึ่งขององค์กร

2. เจตคติที่เปิดกว้าง การกล้าที่จะเสี่ยงและเปลี่ยนความล้มเหลวให้กลายเป็นโอกาสในการเรียนรู้

3. กระบวนการนวัตกรรมที่ชัดเจนมีการสนับสนุนและมีเงินทุนให้อย่างเหมาะสม

4. ห้องทดลองของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้น

5. การจัดให้มีผู้ชนะเลิศในทีมงานโครงการที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีขนาดเล็กแต่มีการอุทิศตนอย่างเต็มที่

6. สถานที่ทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆและไม่มองข้ามความคิดใด ๆ

7. การวัดผลด้านนวัตกรรมในทุกระดับขององค์กรโดยมองว่านวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

8. ระบบการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมที่มีความชัดเจนมีความหมายและให้ในทันทีโดยสิ่งที่ให้นั้นอาจเป็นเงินหรือตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กร

นอกจากนี้การสร้างความรู้ใหม่นั้นควรอยู่ภายในหน่วยงานหรือคนในองค์กรซึ่งหมายความว่าทุกๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้โดยรูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้มีดังนี้ (กนกพร ฉิมพลี, 2555, น.107)

1. บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2. การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และแบ่งปันกันทั่วทั้งองค์กร

3. ความรู้ที่ได้จากการรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

4. ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายในโดยสมาชิกองค์กรค้นพบแนวทางได้เองและมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

6. การแก้ไขอย่างเป็นระบบ

7. การทดลองซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

8. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา

สรุป การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กรซึ่งหมายความว่าทุกๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้

3. การถ่ายโอนและใช้ความรู้

การถ่ายโอนและใช้ความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร

การถ่ายโอนความรู้เป็นขั้นตอนของการกระจายความรู้ไปสู่คนอื่นๆ ผ่านการถ่ายทอดแบ่งปันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้กระจายสู่หน่วยงานหรือคนอื่นๆที่ต้องการใช้งาน การถ่ายโอนความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการปฏิบัติเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้ โดยดำเนินการให้ความรู้ในหน่วยงานอยู่ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วในเวลาที่บุคลากรต้องการใช้ เช่น ผ่านอินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต การเผยแพร่ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การพูดคุยสนทนา การใช้อีเมล์ รวมถึงมีระบบในการส่ง การกระจายสารสนเทศที่เหมาะสมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากได้อย่างทันเวลา ทั้งกับบุคลากรของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่น การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์สารสนเทศและเวทีอื่นๆ ที่ช่วยในการเผยแพร่และกระจายความรู้ มีการจัดการประชุมสัมมนา การบรรยายทางวิชาการและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและเป็นประจำเพื่อการแบ่งปันถ่ายโอนความรู้ (จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์, 2552, น.51)

การใช้ความรู้ คือการนำความรู้ที่ได้รับจากการเผยแพร่หรือถ่ายทอดความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน สามารถนำความรู้มาช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที ทั้งนี้การประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์นั้นเป็นขั้นตอนที่ต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนหรือส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการใช้และแลกเปลี่ยนความรู้ อีกทั้งควรมีการประยุกต์ความรู้เพื่อการใช้งานเป็นขั้นตอนของการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆซึ่งเป็นขั้นตอนที่ความรู้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับ

สถานการณ์ใหม่ เช่น อาจใช้ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องการการแข่งขันหรือภาวะวิกฤตโดยสามารถเชื่อมโยงไปยังแหล่งของความรู้ได้อย่างรวดเร็วเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา หน่วยงานต้องมีวิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้มากยิ่งขึ้น โดยการผลักดันให้บุคลากรเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมไม่ผิดกฎหมายหรือจริยธรรม (กนกพร ฉิมพลี, 2555, น.109) นอกจากนี้หน่วยงานควรมีวิธีการในการวิเคราะห์และประเมินความรู้ที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่เพื่อการใช้งานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต รวมถึงมีกระบวนการในการดัดแปลงและยกระดับความรู้เพื่อการนำมาใช้งานให้เหมาะสม

สรุป การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ เป็นการนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้วไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่วางเป้าหมายไว้และคุณค่าของความรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

4. การจัดเก็บความรู้

เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการสร้างและพัฒนามากำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ โดยต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการขององค์กร โดยต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าความรู้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศตลอดจนผลสะท้อนกลับจากการวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บความรู้เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูลหรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ขององค์กรควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆเหล่านี้คือ ด้านโครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีการจัดจำแนกรายการต่างๆไว้อย่างชัดเจน (กนกพร ฉิมพลี, 2555, น.108)

อีกทั้งองค์กรจะต้องวินิจฉัยแยกแยะข้อมูลและพิจารณาวิธีในการจัดเก็บข้อมูลเสียก่อนจึงจะสามารถทำการจัดเก็บความรู้เพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่อไปได้ ข้อมูลจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อผ่านการวิเคราะห์ วิจัยและทดลองซึ่งโดยทั่วไปแล้ว วิธีจัดเก็บความรู้มีทั้งที่ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การบันทึกข้อมูลและการใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และกระบวนการจัดเก็บโดยมนุษย์ เช่น ความจำของคนแต่ละคนเป็นต้น

ระบบการจัดเก็บความรู้ควรปฏิบัติดังนี้ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.267)

1. มีโครงสร้างที่จะทำให้ระบบสามารถค้นหาและเผยแพร่สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. แบ่งเป็นหมวดหมู่ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย วิธีการต่างๆ โดยแบ่งไปตามเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้

3. สามารถส่งมอบสารสนเทศตามความต้องการได้อย่างชัดเจนกะทัดรัดและได้ใจความ

4. มีเนื้อหาที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา

สจ๊วต (Stewart, 2011, online) ได้เสนอว่าควรจัดเก็บความรู้โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังต่อไปนี้

1. สมุดหน้าเหลืองในอดีต (Corporate Yellow Page) ควรมีข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวกับความสามารถของพนักงานแต่ละคนและบรรดาที่ปรึกษาของบริษัท เช่น ใครที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ใครที่รู้จักใช้จาวาสคริป (Java Script) ใครทำงานให้แก่ลูกค้าคนใดบ้าง เป็นต้น

2. บทเรียนในอดีต (Lesson Learned) ข้อมูลรายละเอียดของความสำเร็จ ความผิดพลาดและความล้มเหลวต่างๆซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้ในโครงการอื่นๆได้

3. ข่าวสารของบริษัทคู่แข่งและซัพพลายเออร์(Competitor and Supplier Intelligence) ข้อมูลของบริษัทต่างๆและข่าวสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รายงานการเยี่ยมลูกค้าจากฝ่ายขาย บันทึกของผู้ที่เข้าร่วมการประชุมสัมมนา รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในบริษัทและข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ

4. นโยบายและประสบการณ์ของบริษัท (Company Experiences) มีการทำแผนผังของกระบวนการต่างๆ แผนงาน กรรมวิธี หลักการ แนวทาง มาตรฐาน นโยบาย การวัดผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริษัท รายละเอียดของผลิตภัณฑ์และการบริการ

5. ผลิตภัณฑ์และกระบวนการของบริษัท (Company Products and Processes) เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ ข้อมูล กระบวนการและสิ่งพิมพ์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท

ความรู้จะไม่ต่างอะไรกับข้อมูลที่ใช้ประโยชน์อะไรไม่ได้ หากไม่ได้มีการจัดเก็บด้วยวิธีการที่ทำให้บุคคลและองค์กร สามารถเข้าใจและนำไปใช้ได้ มีบริษัทอยู่มากมายที่ภายในท่วมท้นไปด้วยข้อมูลจำนวนมหาศาล สร้างความสับสนวุ่นวายอยู่ในระบบสารสนเทศของตน ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ไม่สามารถจะนำกลับมาใช้ได้ ข้อมูลที่ผิดเพี้ยนไปไม่ปะติดปะต่อหรือไม่ถูกต้องแม่นยำจะไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เลย ดังนั้นองค์กรจึงต้องค้นหาข้อมูลนั้นๆว่ามีคุณค่าอะไรและต้องนำไปเข้ารหัสให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้และตามวิธีดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้บริษัทยังต้องกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแยกแยะความรู้ใหม่ ต้องวางแผนในการ

ประมวลความรู้และเลือกตำแหน่งแห่งหนในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ว่า เพื่อนร่วมงานคนใดน่าจะต้องการความรู้เพื่อทำกิจกรรมหนึ่งๆและตัดสินใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานคนใดน่าจะสนใจในบทเรียนและความรู้ที่เขาจะได้รับและจัดเก็บบทเรียนและความรู้ที่เขาจะได้รับลงในความทรงจำขององค์กร (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.270)

สรุป การจัดเก็บความรู้เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่หรือความรู้ที่มีอยู่เดิมที่ได้คัดเลือกแล้วมาจัดรวบรวมไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ศึกษาและค้นหาได้สะดวกและนำไปใช้โดยง่าย เป็นการแบ่งชนิดและประเภทของความรู้เพื่อทำระบบให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

เทคโนโลยี

เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูล ช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้นสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีทำให้ความรู้เกิดขึ้นได้มากมายโดยไม่จำกัดทั้งเวลา สถานที่ ปริมาณและคุณภาพ ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นมานั้นจะย้อนกลับใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ขึ้นมาอีก แผ่ขยายวงออกไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีวันสิ้นสุด ในสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ เทคโนโลยีเป็นตัวสร้างความได้เปรียบอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เทคโนโลยีทำให้เราเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารเปลี่ยนบทบาทจากการบริหารคนมาเป็นการบริหารความรู้แทนและบุคลากรจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) (บดินทร์ วิจารณ์, 2550, น.24) เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ขององค์กรนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยความเข้าใจทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ การค้นคว้าและการสื่อสาร องค์กรที่รู้วิธีใช้เทคโนโลยีมาเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของตนจะมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่าองค์กรอื่น

เทคโนโลยีจะประกอบด้วยเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเข้าถึงความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เทคโนโลยีจะมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.170) คือ

1. เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ (Technology of Managing Knowledge) หมายถึง เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ที่รวบรวมกำหนด รหัส จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลไปทั่วทั้งองค์กร

2. เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนความรู้ (Technology for Enhancing Knowledge) จะเกี่ยวข้องกับการเอาวีดิทัศน์ โสตทัศน์และการฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสาน (Computer Based Multimedia)

มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดและพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ อันจะก่อให้การรวบรวม การจัดเก็บและการถ่ายโอนความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล

องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องปฏิบัติตาม 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ติดตั้งโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกคนได้ใช้ ซึ่งถือเป็นระบบที่สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้แบบทั่วทั้งองค์กรและทำให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยอาศัยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแหล่งจัดเก็บข้อมูลและความรู้ขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องจัดข้อมูลและความรู้นั้นให้เป็นระเบียบ เป็นหมวดหมู่จะต้องปรับให้เป็นรูปแบบของข้อมูลออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารและกิจกรรมต่างๆให้เป็นแบบอัตโนมัติ

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบประสมประสานและแอพพลิเคชั่นสำหรับการค้นหาความรู้และทำเหมืองข้อมูลและในที่สุดองค์กรจำเป็นต้องจัดให้บุคลากรรับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บ วิเคราะห์และเผยแพร่ความรู้รวมทั้งให้คำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่สนใจ

ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีข้อดีหลายประการ ดังนี้ 1) ใช้งานได้ตามความต้องการและทันเวลา 2) ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3) กำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย 4) สามารถเรียนได้จากที่ไกลๆ 5) สามารถลงมือปฏิบัติได้ 6) ความสอดคล้องของเนื้อหาและของการนำเสนอ 7) สามารถปรับให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนได้ 8) ปรับเข้ากับระดับแรงจูงใจของผู้เรียนได้ 9) ปลอดภัยและมีความยืดหยุ่น 10) สามารถปรับข้อมูลให้ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง 11) สามารถดึงมาใช้และเก็บกลับคืนได้ และ 12) ความคุ้มค่า (บดินทร์ วิจารณ์, 2550, น.150)

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 2010, online) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นระบบย่อยขององค์กร องค์กรใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน การสร้างเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ ทั้งนี้รวมทั้งกระบวนการทางเทคนิค ระบบและโครงสร้างองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือการแนะนำและการประสานงาน และแลกเปลี่ยนทักษะทางด้านความรู้ร่วมกันและได้เสนอกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในองค์กรไว้ 10 ประการดังนี้

1. ส่งเสริมให้กลุ่มผู้ทำงานเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูล
2. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน

3. สร้างและขยายการมีส่วนร่วมในการสอนทางวิดีโอ

4. ใช้เทคโนโลยีรับความรู้ แนวคิดจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

5. พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เทคโนโลยีของบุคคลและกลุ่ม

6. ติดตั้งระบบความช่วยเหลือทางอิเล็กทรอนิกส์

7. วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ทันเวลา

8. พัฒนาระบบซอฟแวร์ภายในองค์กร

9. พัฒนาความตระหนักถึงเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน

10. เพิ่มความรับผิดชอบของการบริหารทางเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์

ส่วนแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการศึกษา รุ่งพร จิตมะโนวรรณ์ (2556, น.12) ได้เสนอแนวทางที่สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ได้ดังนี้ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) การศึกษาทางไกล 3) เครือข่ายการศึกษา 4) การใช้งานห้องสมุด 5) การใช้งานในห้องปฏิบัติการ และ 6) การใช้งานประจำและงานบริหาร

สรุป ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสามารถวัดได้จากการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่พิจารณาได้ดังนี้ 1) การกระตุ้นและส่งเสริมความสามารถบุคลากรให้เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) พัฒนาสื่อทางเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อจะใช้ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างหรือขยายการสอน ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 4) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้าความรู้ทั้งในและนอกองค์กร 5) วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี 6) สร้างความตระหนักของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และ 7) เพิ่มความรับผิดชอบในการบริหารเทคโนโลยีและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงวัดปัจจัยด้านเทคโนโลยีจาก 1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2) การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี 3) การพัฒนาฐานข้อมูล

1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การนำเอาแนวคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการทางเทคโนโลยีนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดีขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น (รุ่งพร จิตมะโนวรรณ์, 2556, น. 18)

ลักษณะของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1. เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นการนำวิทยาศาสตร์ไปประยุกต์เพื่อหวังประโยชน์จากกิจกรรมนั้น

2. เทคโนโลยีมีลักษณะเป็นสากล เป็นเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน

3. เทคโนโลยีจะมีการพัฒนาเป็นอัตราทวีคูณ โดยที่เทคโนโลยีมีลักษณะพิเศษเฉพาะต่อความสามารถของมนุษย์

4. เทคโนโลยีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยคนทั่ว ๆไปต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้นทุกวัน เพราะความยากของเทคโนโลยีนั้น เช่น การแก้ไขเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โดยทั่วไปเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างความสะดวกสบาย เพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน และนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนซึ่งโดยปกติเทคโนโลยีจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน 3 ลักษณะคือ (อักษรวดี กงทา, 2550, น.40)

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ได้แก่ การเรียนรู้ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ โดยเรียนรู้จนสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ ทำระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นสื่อสารข้อมูลทางไกล

2. การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆและฝึกความสามารถทักษะบางประการโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรียนรู้ทักษะใหม่ๆทางโทรทัศน์ที่ส่งผ่านดาวเทียม การค้นคว้าเรื่องที่สนใจผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3. การเรียนรู้กับเทคโนโลยี ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยระบบการสื่อสารสองทางกับเทคโนโลยี เช่น การฝึกทักษะภาษากับโปรแกรมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความถูกต้อง การฝึกแก้ไขปัญหากับสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

ข้อดีของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องจากช่วยให้การเรียนรู้มีทั้งคุณภาพ ความเหมาะสมและความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ดังนี้ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2550, น.322)

1. ใช้งานได้ตามความต้องการและทันเวลา ซึ่งไม่เหมือนกับการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ที่จะเป็นการเรียนรู้แบบตามสถานการณ์ เพราะเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สามารถให้ข้อมูลความรู้แก่บุคลากรได้ในเวลาที่ต้องการความรู้นั้น ๆ

2. ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง บุคลากรมีอิสระในการเลือกประเภทของการเรียนรู้ที่ต้องการเพื่อนำมาพัฒนาอาชีพของตน นอกจากนี้ ยังสามารถเลือกได้ว่าจะเรียนที่ไหน

3. กำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย สิ่งนี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น โปรแกรมอินทราเน็ตที่ผู้เรียนทำแค่เพียงชี้ลูกศรไปที่ส่วนต่าง ๆ บนหน้าจอและกดปุ่มก็สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆได้แล้ว

4. สามารถเรียนได้จากที่ไกล ๆ ข้อดีที่สำคัญอย่างหนึ่งของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ก็คือ ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ แม้ว่าผู้สอนหรือสถานที่ฝึกอบรมนั้นจะอยู่ไกลออกไปหรืออยู่ต่างสำนักงาน

5. สามารถลงมือปฏิบัติได้ เทคโนโลยีบางอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ตเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถลงมือปฏิบัติ หรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนหรือผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้โดยตรง นอกจากนี้เรายังสามารถนำเอาเครื่องมือในการสื่อสารแบบสองทางแบบอื่น ๆ เช่น ห้องสนทนามาประสานเข้ากับโปรแกรมการเรียนรู้ได้โดยง่ายอีกด้วย

6. ความสอดคล้องของเนื้อหาและของการนำเสนอ บุคลากรหรือองค์กรจะได้รับเนื้อหาเดียวกัน นอกจากนี้การรวมข้อมูลเข้าศูนย์กลางและการใช้ฐานข้อมูลก็จะยิ่งทำให้แน่ใจว่าทุกคนจะได้ข้อมูลความรู้เหมือนๆกัน

7. สามารถปรับให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลได้

8. ปรับเข้ากับระดับแรงจูงใจของผู้เรียนได้

9. ปลอดภัยและมีความยืดหยุ่นสูง การฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงนั้นจะมีประโยชน์อย่างยิ่ง ตรงที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นวัตถุจากมุมมองที่ไม่อาจเห็นได้ในความเป็นจริง

10. สามารถปรับข้อมูลให้ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงและส่งข้อมูลผ่านเว็บให้บุคลากรได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การปรับปรุงเนื้อหาก็ทำได้บ่อยครั้งเท่าที่ต้องการ

11. สามารถดึงมาใช้และเก็บกลับคืนได้ บ่อยครั้งที่บุคลากรได้รับข้อมูลจำนวนมากเกินกว่าที่จะสามารถประมวลหรือจัดเก็บความรู้ได้ ซึ่งเทคโนโลยีอย่างอินทราเน็ตจะทำให้บุคคลากรสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อเรียกข้อมูล ไม่ว่าจะมากหรือน้อยตามที่ตนต้องการได้

12. คุ้มค่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ส่วนมากจะมีราคาไม่สูงมากนัก และลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง นอกจากนี้กระบวนการในการพัฒนาและบำรุงรักษาชุดการเรียนรู้ ฐานข้อมูลและระบบอินทราเน็ต ก็ใช้ต้นทุนและเวลาในการผลิตที่ไม่มากนัก

สรุป การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างความสะดวกสบาย เพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน และนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรในการเรียนรู้

2. การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี

การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีจะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นองค์กรควรมีการกำหนดทิศทางการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี โดยควรมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีที่มุ่งส่งเสริม การพัฒนาเทคโนโลยีหลักที่เป็นหัวใจ ในการสร้างศักยภาพการแข่งขันขององค์กรระยะยาว (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553, น.15) ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักดังนี้

2.1 การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม องค์กรควรเลือกเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมต่อองค์กร โดยอาจเลือกใช้หรือต่อยอดเทคโนโลยีโดยพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยหรือนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนของเดิม ทั้งนี้ การพิจารณาเลือกเทคโนโลยีควรคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้ คือ การลงทุนในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความสูญเสียด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ลงทุนไปแล้วในเทคโนโลยีเดิม ความสูญเสียขององค์ความรู้และทักษะที่สั่งสมในเทคโนโลยีเดิม ซึ่งไม่สามารถนำมาปรับใช้ในเทคโนโลยีใหม่ได้ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่และแหล่งที่มาของเทคโนโลยีใหม่

2.2 การได้มาซึ่งเทคโนโลยี การได้มาซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การลงทุนวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร การร่วมทุนและการจ้างหน่วยงานภายนอกทำวิจัยและพัฒนา อย่างไรก็ตาม การพิจารณาดำเนินการในรูปแบบใดนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องระดับความเสี่ยงและมูลค่าการลงทุน

2.3 การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากเป็นการขยายผลเทคโนโลยีจากระดับห้องทดลองไปสู่ระดับเชิงพาณิชย์ เพื่อผลิตเป็นสินค้าและบริการที่สามารถวางจำหน่ายในตลาดได้และเพื่อรักษาขีดความสามรถในการแข่งขันองค์กรจึงควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเพื่อคงความสามารถในการแข่งขัน

2.4 การนำเทคโนโลยีไปใช้ ควรมีการพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ ปัจจัยด้านความเสี่ยงซึ่งครอบคลุมทั้งความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและความเสี่ยงด้านตลาด และปัจจัยด้านการลงทุนซึ่งควรคำนึงถึงปัญหาด้านกระแสเงินสด เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีในระยะแรกจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนสูง ดังนั้น การนำเทคโนโลยีไปใช้สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ การนำไปใช้เอง เป็นรูปแบบที่องค์กรเป็นผู้ลงทุนและนำเทคโนโลยีไปใช้ด้วยตนเอง การให้ผู้อื่นนำไปใช้เป็นรูปแบบที่องค์กรเป็นผู้ลงทุนแต่ผลักดันเทคโนโลยีไปให้ผู้อื่นใช้ในเชิงพาณิชย์

ระดับการพัฒนาเทคโนโลยี (คำรณ ศรีน้อย, 2551, น.230) การพัฒนาทางเทคโนโลยีจะเป็นไปตามรูปแบบความก้าวหน้าแบบลำดับขั้นดังนี้

1. การวิจัยพื้นฐาน เป็นการวิจัยพื้นฐานมุ่งปฏิบัติเพื่อรับความรู้และความเข้าใจใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีแต่ไม่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติเฉพาะทางได้โดยตรง องค์กรการพัฒนาและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ได้บันทึกพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์แห่งชาติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยพื้นฐานที่เป็นการรับความรู้หรือความเข้าใจในหัวข้อภายใต้การศึกษามากกว่าที่จะเป็นการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ การวิจัยพื้นฐานนี้สามารถปฏิบัติจนถึงวิทยาศาสตร์ชั้นสูงได้และยิ่งทำให้เกิดกระบวนการสร้างและสะสมความรู้ได้เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ถึงแม้การวิจัยพื้นฐานอาจจะไม่สามารถนำไปสู่การลงทุนและกิจกรรมเชิงพาณิชย์ได้โดยทันที แต่ถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อการค้นพบและเพิ่มพูนความรู้ใหม่

2. การวิจัยประยุกต์ เป็นการวิจัยประยุกต์เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในด้านแนวทางปฏิบัติและการพัฒนาความคิดไปสู่รูปแบบการปฏิบัติการ โดยตรงซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมเข้าไว้ด้วยกัน

3. การพัฒนา เป็นการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้หรือความเข้าใจที่ได้รับจากการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปผลิตหรือสร้างวัสดุเครื่องมือ ระบบหรือวิธีการที่มีประโยชน์อันหมายความรวมถึงการออกแบบและพัฒนาบริการแบบใหม่ๆด้วย เนื่องจากงานด้านการพัฒนานี้มักจะอยู่ในแนวทางวิศวกรรมมากกว่าทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นการพัฒนาจึงเชื่อมโยงกับในส่วนของการวิจัยและการใช้ความคิดไปในเชิงการค้า

4. การส่งเสริมเทคโนโลยี ในขั้นนี้เกิดจากการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องโดยนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรในการที่จะสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีที่มีอยู่หรือได้รับการปรับปรุงขึ้นมาใหม่ โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะปรับปรุงตัวแปรการปฏิบัติการทางเทคโนโลยี การเพิ่มระยะเวลาในวัฏจักรเทคโนโลยีให้ยาวขึ้น ทำให้มีนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นมาอย่างมากมาย

สรุป การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการที่จะส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ องค์กรควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจเทคโนโลยีได้อย่างท่องแท้และสามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร รวมถึงองค์กรควรมีการวางแนวทางการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีที่ชัดเจน

3. การพัฒนาฐานข้อมูล

การพัฒนาฐานข้อมูลนับเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับระบบงานสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เนื่องจากเป็นส่วนที่ใช้จัดเก็บข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้เป็นส่วนนำเข้าของทุกระบบงานสารสนเทศ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญ การพัฒนาระบบ หมายถึง การสร้างระบบใหม่หรือการปรับปรุงระบบเก่าให้สามารถทำงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาระบบเป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศประกอบด้วยกระบวนการวิเคราะห์และออกแบบระบบเพื่อให้

ได้มาซึ่งระบบสารสนเทศใหม่หรือเพื่อปรับปรุงระบบเก่าให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานขององค์กร สามารถแยกประเภทฐานข้อมูลได้ดังนี้ (ดุลยเทพ ภัทรโกศล, 2550, น.13)

3.1 ฐานข้อมูลแบบเครือข่าย เป็นข้อมูลภายในฐานข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันแบบใดแบบหนึ่งก็ได้เช่น อาจเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง หนึ่งต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม

3.2ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ เป็นฐานข้อมูลที่มีความนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้งานได้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกระดับ ตั้งแต่ไมโครคอมพิวเตอร์จนกระทั่งถึงเมนเฟรมคอมพิวเตอร์

3.3 ฐานข้อมูลแบบลำดับขั้น เป็นฐานข้อมูลที่มีความสัมพันธ์แบบเป็นลำดับขั้นประกอบด้วย การจัดเก็บหรือกู้ข้อมูลในระบบการจัดการฐานข้อมูลให้มีความชัดเจนในการเรียกข้อมูลพื้นฐาน ข้อดีของฐานข้อมูลแบบลำดับขั้น คือ สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูลและเรียกกันข้อมูล สะดวกต่อการเลือกข้อมูลเพื่อการรายงาน

3.4 ฐานข้อมูลเชิงวัตถุ ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยนำเทคโนโลยีการโปรแกรมเชิงวัตถุเข้ามาใช้ ระบบฐานข้อมูลแบบนี้มีความเหมาะสมกับงานฐานข้อมูลที่เก็บข้อมูลซึ่งค่อนข้างซับซ้อนและมีขนาดใหญ่ตัวอย่างเช่น ฐานข้อมูลเก็บภาพลักษณ์หรือกราฟิกส์

ประโยชน์ของการประมวลผลแบบฐานข้อมูล (บุญชู ศรีเวียงยา, 2553, น.20)

การจัดทำฐานข้อมูลที่ดีและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือผู้ที่จัดทำฐานข้อมูลและผู้ใช้ฐานข้อมูลให้สามารถค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้ ซึ่งพอจะสรุปประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำฐานข้อมูลเป็นข้อดังต่อไปนี้

1. ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ในกรณีที่การประมวลผลข้อมูล บางครั้งข้อมูลของผู้ใช้แต่ละคนเก็บไว้หลายแห่ง จึงเกิดความซ้ำซ้อนกัน การนำข้อมูลแต่ละคนมารวมในฐานข้อมูลเดียวกันจึงช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลได้

2. สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของข้อมูลได้ในระดับหนึ่ง การจัดทำฐานข้อมูลที่ดีสามารถช่วยให้สามารถแก้ไขข้อมูลที่เก็บไว้หลายๆแห่งได้

3. ทำให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ การจัดเก็บฐานข้อมูลด้วยระบบดิจิตอล โปรแกรมประยุกต์อื่นๆสามารถที่จะใช้ข้อมูลร่วมกันได้เลยโดยไม่ต้องคีย์ข้อมูลใหม่

4. สามารถควบคุมมาตรฐานได้ ในการจัดทำฐานข้อมูลผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำและบริหารข้อมูล โดยสามารถกำหนดมาตรฐานข้อมูลให้เหมือนกัน

5. สามารถวางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในแต่ละระดับได้

6. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถรักษาสภาพความถูกต้องของฐานข้อมูล ผู้ดูแลและผู้ใช้ฐานข้อมูลสามารถตรวจสอบความขัดแย้งและซ้ำซ้อนของข้อมูลได้

7. สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ได้ ผู้บริหารฐานข้อมูลสามารถกำหนดโครงสร้างของฐานข้อมูลได้

8. ทำให้เกิดความเป็นอิสระของข้อมูลการจัดทำฐานข้อมูลที่ดีจะแยกตัวข้อมูลและรูปแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูลออกจากกัน

สรุป การพัฒนาฐานข้อมูลนั้นเป็นการจัดระบบข้อมูลและพัฒนาให้เป็นปัจจุบัน มีข้อมูลที่สามารถเรียกได้อย่างทันท่วงที ย่อมที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การพัฒนาระบบจะต้องมีความเชื่อมโยงกันในแต่ละขั้นตอนเพื่อเป็นการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้ คือ 1. ด้านบุคลากร 2. ด้านงบประมาณที่ได้รับ 3. ด้านการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากกรอบการทำงานประจำแบบเดิมและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรตามทิศทางการพัฒนาองค์กร ตลอดจนให้ทรัพยากรมนุษย์มีการเติบโตในสายอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคคลและองค์กร

ยอร์คส์ (Yorks, 2011, p.7) รวบรวมความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความต่างกันของนักวิชาการตามลำดับ ดังนี้

1. การบูรณาการการพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร

2. แนวทางการศึกษาและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรในระยะยาว

3. การศึกษาและการดำเนินการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่มและองค์กรผ่านการพัฒนาและประยุกต์การเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือสอดแทรกเพื่อจุดมุ่งหมายในการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างการเติบโตขององค์กรและการบรรลุประสิทธิผล

4. การเสริมสร้างและสนับสนุนการเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานโดยการฝึกอบรม ช่วยให้บุคลากรเจริญเติบโตภายในองค์กร

5. การใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ซึ่งขัดแย้งกับการพัฒนาและฝึกอบรมในทรรศนะเดิมที่มีการดำเนินการใช้เครื่องมือสอดแทรกเฉพาะที่เป็นปัญหา

6. กระบวนการของการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อการเพิ่มผลผลิต

7. การสนับสนุนกิจกรรมและกระบวนการซึ่งมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร

เดสิมอนและเวอร์เนอร์ (Desimone & Werner, 2012, p.3) มีการอธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่า หมายถึงกิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้นี้ถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มอนดี้และโน (Mondy & Noe, 2013, p.6) อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการประเมินผลโดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มความรู้และตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว

วิเชียร วิทยอุดม (2557, น.2) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกฝน การศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งการปรับพฤติกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551, น.26) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นหมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลกลุ่มและองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

นพเก้า ห่อบุญเหิม (2552, น.16) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดองค์กรในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของยุคเศรษฐกิจองค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคนเก่ง (Talent Management) นับแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจและการรักษาคนเก่งเหล่านั้น ตัวอย่าง บริษัท GE, Cisco System และ Home Depot ต่างมีแนวคิดที่ชัดเจนว่า คนคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรและคนที่เก่งกว่าจะทำให้ผลการดำเนินงานดีกว่า ดังนั้นองค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารขององค์กรจะต้องเลือกเฟ้นบุคคลที่มีความสามารถจัดการ แก้ปัญหา เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้คนเก่งกลุ่มนี้ ซึ่งถือว่าเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ ร่วมกับการทำงานและสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์กรนำไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขันและสถานะขององค์กรที่ยั่งยืน

สมชาย หิรัญกิตติ (2551, น.9) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้และกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการในการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การในอนาคต ดังนี้ 1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ 2) การเปรียบเทียบความต้องการกับแรงงานในปัจจุบัน 3)การกำหนดคำนวณและรูปแบบของพนักงานสรรหาเข้ามา หรือ จำนวนที่จะต้องออกจากงานซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อน

2. การสรรหาบุคคล (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้ในการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและประโยชน์อื่นๆ (Compensation and Benefits) โดยผลตอบแทนนั้นเป็นรางรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงานประกอบด้วยค่าจ้าง โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มพนักงานได้รับซึ่งเป็นผลการจ้างงานและดำรงตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัยเป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพเป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงานเป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานและลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสำคัญระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง

8. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการบวนการการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

จากกิจกรรมดังกล่าว ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, น.76) ได้เพิ่มในส่วนของ 1) การแนะนำเข้าทำงานและปฐมนิเทศ เป็นการช่วยให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว มีความคุ้นเคยกับองค์กร ผู้มาใหม่จะได้รับการแนะนำให้รู้จักกับเพื่อร่วมงาน ความรับผิดชอบ การรับรู้เป้าหมายและนโยบายขององค์กร 2) การโยกย้าย คือ การที่บุคคลโยกย้ายจากงานระดับขององค์กรหรือสถานที่หนึ่งไปยังงานระดับองค์กรหรือสถานที่อื่น โดยทั่วไปการโยกย้ายมี 2 แบบ คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าโดยมีเงินเดือน สถานภาพ และอำนาจหน้าที่มากขึ้น การลดตำแหน่ง การ

เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม 3) การพ้นจากงาน ตามความหมายการพ้นจากงานแสดงให้เป็นนัยถึงการลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือ การปลดเกษียณและจำนวนของการพ้นจากงาน

สรุป ปัจจัยด้านบุคลากรเป็นกระบวนการตั้งแต่คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การเตรียมการก่อนปฏิบัติงาน การจัดให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ควรปฏิบัติ ในช่วงที่ปฏิบัติงานก็มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2. ด้านงบประมาณที่ได้รับ

การเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานเพราะการที่จะได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติต้องอาศัยเงินหรืองบประมาณเพื่อเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนและนอกจากนี้ งบประมาณยังเป็นสิ่งสำคัญต่อการเกิดนวัตกรรม บริษัทชั้นนำที่มีความมุ่งมั่นในเรื่องการทำนวัตกรรมจะทุ่มเงินลงทุนในเรื่องของการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้นมา

จารุณี วงศ์ลิมปิยะรัตน์ (2556, น.28) อธิบายว่า งบประมาณมีความหมายครอบคลุมถึงการจัดทำงบประมาณและการควบคุมงบประมาณ โดยการจัดทำงบประมาณ คือ การจัดทำแผนการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรใดองค์กรหนึ่งสำหรับระยะเวลาหนึ่งในภายหน้า แผนงบประมาณนี้อาจจะเป็นแผนระยะยาวซึ่งครอบคลุมระยะเวลา 3 หรือ 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า หรืออาจจะเป็นแผนระยะสั้น ซึ่งโดยปกติจะเป็นแผนการดำเนินงานสำหรับระยะเวลา 1 ปี หรือ 6 เดือนข้างหน้า ส่วนการควบคุมโดยงบประมาณ หมายถึงการติดตามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงบประมาณที่วางไว้เพื่อดูว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ แตกต่างจากแผนมากน้อยเพียงไร ด้วยเหตุใดเพื่อจะได้หาทางแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

วิชิต ดาราบถ (2551, น.118) อธิบายว่า การบริหารการเงิน คือ การจัดทำงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อและการพัสดุ รวมทั้งวิธีการจัดหาเงินทุนหมุนเวียนการบริหารการเงินจะเน้นในเรื่องการควบคุมค่าใช้จ่าย เพื่อป้องกันมิให้ใช้จ่ายเงินมากเกินไปจะทำให้เกิดความสูญเปล่าและต้นทุนการผลิตสูงเกินไป อีกทั้งยังได้กล่าวต่อไปว่า การทำให้องค์กรมีความมั่นคงทางการเงินมากที่สุดและบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจสูงสุด ในปัจจุบันผู้บริหารการเงินควรมีหน้าที่ดังนี้ คือ

1. หน้าที่ในการวางแผนทางการเงิน จะทำให้ทราบถึงความต้องการเงินทุนในระยะสั้นและระยะยาว ถ้าวางแผนดีจะทำให้งานอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. หน้าที่ในการควบคุม เป็นการจัดทำงบประมาณโดยนำงบประมาณมาใช้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อหาข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานและทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3. หน้าที่ในการตัดสินใจหาเงิน เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจว่าควรจะจัดหาเงินแหล่งต่างๆด้วยสัดส่วนอย่างไร จึงจะได้ประโยชน์สูงสุดทำให้เสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดและต้องไม่เกิดการเสี่ยงภัยมากเกินไป แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น การกู้ยืมจากสถาบันการเงิน ธนาคาร การออกหุ้นกู้ หรือขายหุ้นสามัญ เป็นต้น

4. หน้าที่ในการจัดสรรการใช้เงินทุน หลังจากได้จัดหาเงินทุนจากแหล่งต่างๆ ผู้บริหารการเงินจะต้องทำการจัดสรรการลงทุนในทรัพย์สินที่จะทำให้กิจการได้รับผลตอบแทนสูงสุดหรือก่อประโยชน์สูงสุด เรียกว่า ทรัพย์สินที่ก่อประโยชน์จะทำให้เกิดสภาพคล่องที่ช่วยในการบริหารงานและมีความสามารถในการหากำไร

เบสลีย์และบริกแฮม (Besley & Brigham, 2009, p.4) กล่าวถึงแนวความคิดทางการเงินว่าสิ่งที่ควรพึงระวังและควรทราบสำหรับแนวความคิดทางการเงิน มีดังนี้คือ

1. แหล่งที่มาของเงิน การเงินเกี่ยวข้องกับการบริหารสินทรัพย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินทรัพย์ทางการเงินและแหล่งที่มาของเงินต้องมีความเหมาะสมกับสินทรัพย์ที่ต้องการ ดังนั้นองค์กรก็จะมองและศึกษาในเรื่องนี้ที่รายงานทางการเงินเรียกว่า งบดุลหรืองบแสดงฐานะทางการเงินเป็นรายงานการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงฐานะทางการเงินของธุรกิจในวันใดวันหนึ่งซึ่งบอกให้ทราบถึงกิจการมีสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของเจ้าของในวันนั้นเป็นจำนวนเท่าใด

2. ผลตอบแทนและความเสี่ยง ในทุกการลงทุนไม่ว่าจะลงทุนประเภทเจ้าของคนเดียวหรือห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทก็ตาม กำไรคือผลตอบแทน แหล่งที่มาของผลตอบแทนจะเป็นตัวที่ก่อให้เกิดรายได้หรือการเพิ่มขึ้นของราคา ดังนั้นเราก็กลับมามองดูว่าการลงทุนอะไรที่จะก่อให้เกิดมีรายได้หรือผลรวมของรายได้และกำไรส่วนเพิ่มที่เกิดจากการลงทุน การลงทุนก็คือการมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งความปรารถนาที่จะได้รับผลตอบแทนไม่ได้คำนึงถึงความสูญเสีย นั่นก็คือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ธุรกิจไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ธุรกิจใดที่ต้องการหรือปรารถนาที่จะได้รับผลตอบแทนสูง ความเสี่ยงก็อาจจะสูงตามไปด้วยเช่นกัน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, น.324) ได้กล่าวว่า แผนทางการเงินเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินการธุรกิจนวัตกรรมให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การวางแผนการเงินการลงทุนธุรกิจนวัตกรรมจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของผลตอบแทนในการลงทุนเทียบกับการคาดคะเนข้อมูลต่าง ๆเช่น อายุโครงการ อัตรา

ผลตอบแทนที่จะได้รับ กระแสเงินสด รายรับและรายจ่าย ทั้งนี้ การวิเคราะห์การลงทุนยังเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากผู้ที่จะให้กู้หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนดำเนินการตัดสินใจอนุมัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคุ้มค่าว่ามีมากน้อยเพียงใดและการประมาณการแผนการลงทุน เป็นการแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการลงทุนในธุรกิจนวัตกรรม ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะแยกสัดส่วนการลงทุนออกเป็น 2 ส่วน คือ เงินลงทุนส่วนของเจ้าของและส่วนที่เป็นเงินกู้ยืมจากสถาบันการเงินหรือเงินสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ในการบอกสัดส่วนของจำนวนเงินและแหล่งที่มา เช่น ส่วนของเจ้าของ ส่วนของเงินกู้ยืมและจากแหล่งเงินทุนอื่นๆ จะแสดงมูลค่าการลงทุนรวมทั้งธุรกิจนวัตกรรม

ฟรีแมน (Freeman ,2010, online) ได้กล่าวไว้ว่าทุนทางการเงินมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีนวัตกรรมที่มีรากฐานมาจากแนวการแก้ปัญหาทางวิศวกรรม รวมถึงกระบวนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตโดยใช้เทคนิคด้านวิศวกรรม ทฤษฎีนวัตกรรมที่มีรากฐานมาจากวิศวกรรมนั้น การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิจัยพัฒนาในระดับพื้นฐานและการวิจัยในภาคอุตสาหกรรมหรืออีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีนี้มองว่านวัตกรรมมีการสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแรงขับทางวิทยาศาสตร์ แนวคิดนี้มองว่านวัตกรรมมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับการวิจัยพื้นฐานโดยมีความเชื่อว่าการพัฒนานวัตกรรมนั้นควรมีจุดเริ่มมาจากการวิจัยพื้นฐานไปสู่การวิจัยประยุกต์ ทฤษฎีมองว่านี้หัวใจของการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นอยู่กับความสามารถในทางวิศวกรรมของนักวิจัย ตัวแปรที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่จับต้องได้เช่น ทุนทางด้านการเงินที่ใช้ลงทุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับ กีรติ ยิ่งยง (2552) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรมต้องคำนึงถึงความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น ทุนทางการเงิน ทุนทางทรัพยากรมนุษย์และทุนทางกายภาพ

สรุป งบประมาณคือปัจจัยสนับสนุนทางด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมได้ ถือได้ว่าเป็นการลงทุนขององค์กรต่อการสร้างนวัตกรรม และควรมีแผนทางการเงินซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินการสร้างนวัตกรรมให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ด้านการบริหาร

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, น.303) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินการระดับนโยบายหรือกระบวนการบริหารงานใดๆขององค์กรที่ไม่ต้องการผลกำไรหรือผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องพยายามบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยผลสำเร็จขององค์กรมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับ อนึ่ง การบริหารมักจะใช้กับองค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร การบริหารจัดการเป็นการดำเนินงานหรือ

กระบวนการใดๆของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันโดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่อันประกอบไปด้วย แรงงาน เงินหรือทุน วัตถุดิบ กระบวนการหรือวิธีการ ตลาด เครื่องจักรและขวัญกำลังใจ ทั้งนี้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการจะมีองค์ประกอบสำคัญต่างๆ ได้แก่ เป้าหมายที่ชัดเจน ทรัพยากรในการบริหารที่มีจำกัด การประสานงานระหว่างกัน การแบ่งงานกันทำ

วรารัตน์ เขียวไพรี (2553, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การประสานการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นที่มีอยู่ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยการใช้กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การจัดทรัพยากรมนุษย์ การสั่งการและการควบคุม

รูและบาร์ส (Rue & Byars, 2010, p.14) ได้อธิบายความหมายของการบริหาร หมายถึง รูปแบบการทำงานโดยการประสานการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้แก่ ที่ดิน แรงงานและทุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีพื้นฐานของการประสานงานที่สามารถใช้กับองค์กรต่างๆในรูปแบบที่แตกต่างกัน

ด๊าฟฟ์ (Daft, 2012, p.7) อธิบายความหมายของการบริหาร หมายถึง ความพยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการใช้กระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมการใช้ทรัพยากรขององค์กร

รอบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2012, p.6) ได้อธิบายความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือของบุคคลต่างๆ

วิลเลี่ยมส์ (Williams, 2011, p.5) ได้อธิบายความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยผ่านผู้อื่น

กริทเนอร์ (Kreitner, 2008, p.6) อธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานผ่านผู้อื่น 2) การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) การสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลและ 5) การปรับระบบการจัดการตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557, น.34) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารคือกระบวนการของการวางแผน การจัดองกร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกองค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

การบริหาร จึงเท่ากับ การทำงานขององค์กรเสร็จโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ แม้ว่านักบริหารจะมิใช่ผู้ลงมือทำงานเองและอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำงานต่างๆก็ตาม ก็มิได้หมายความว่านักบริหารไม่ต้องทำอะไรเลย ตรงข้ามนักบริหารหรือการจัดการที่เป็นงานกลุ่มทั้งกลุ่ม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ โดยที่ทุกฝ่ายต่างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสานสอดคล้องกัน

หน้าที่ทางการบริหารที่ วรารัตน์ เขียวไพรี (2553, น.13) สรุปไว้มี 4 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ กำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไรและมีวิธีอย่างไรที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำแผนให้เกิดขึ้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะหมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นปกติตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรจึงเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นและเป็นจริงโดยการกำหนดงานการหมอบหมายงานให้คน การสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

3. การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้

4. การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการตรวจสอบ เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมาย แก้ไขให้ได้ตามเป้าหมายการควบคุมนี้ ทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้างาน กำกับดูแลการทำงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผลงานนั้นๆ

วิชิต ดาราบถ (2551, น.16) กล่าวว่า หน้าที่การบริหารมี 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสาน (Coordinating) และ การควบคุม (Controlling) ส่วนหลักการบริหารได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละคน

2. อำนาจสั่งการ เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่งตามการรับผิดชอบ

3. ระเบียบวินัย พนักงานจะต้องเชื่อฟังคำสั่งและกฎข้อบังคับขององค์กร

4. คำสั่งเป็นอย่างเดียวกับหรือความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชา คนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน

5. ทิศทางในการทำงานอย่างเดียวกัน พนักงานทุกคนต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

6. ผลประโยชน์ของพนักงานเป็นรองผลประโยชน์ขององค์กร ผลประโยชน์องค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว

7. หลักการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม

8. การรวบอำนาจ ความเหมาะสมระหว่างการรวบอำนาจ และการกระจายอำนาจ

9. สายการบังคับบัญชา การกำหนดความสำคัญระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

10. ความมีระเบียบ การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

11. ความเท่าเทียม ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อหน้าที่อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

12. ความมั่นคงในการทำงาน กำหนดหลักในการบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพนักงาน

13. หลักความคิดริเริ่ม ส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดในการทำงานด้วยตนเอง

14. หลักความสามัคคี ส่งเสริมให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพนักงาน

สรุป ดังนั้นในการองค์กรนวัตกรรมจำเป็นที่ต้องมองด้านบริหารซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้เกิดนวัตกรรมเป็นการบริหารแผนงานตามที่ได้วางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยด้านการบริหารเป็นปัจจัยหนึ่งของการสนับสนุนขององค์กรในการเกิดองค์กรนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นนามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานให้กับกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากวิทยาลัยครู เมื่อปี พ.ศ.2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เดิมมีฐานะเป็น “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2435 ในบริเวณโรงเลี้ยงเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) ต่อมามีการขยายทั่วทุกภาคของประเทศ และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยครู” (พระราชกฤษฎีกา, 2518) มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยครู ก่อนหน้านี้ พ.ศ. 2515 มีจำนวนทั้งในส่วนกลางภูมิภาคอยู่ 25 แห่งและได้มีการจัดตั้งเพิ่มอีกรวมเป็น 36 แห่ง ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 และต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู”

1. ประวัติความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยครูที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย เปิดทำการสอนตั้งแต่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2435 ในปี พ.ศ.2461 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูและย้ายไปตั้งที่พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2477 ย้ายมาตั้งที่กองพันทหารราบ 6 หลังวังปารุสกวัน ในวันที่ 1 มิถุนายน 2499 ย้ายมาเช่าที่ดินวัดพระศรีมหาธาตุวรวิหารซึ่งอยู่ต่อมาจนปัจจุบันนี้ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” ในวันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2538 ได้ชื่อว่า “สถาบันราชภัฏพระนคร” และในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2557, ออนไลน์)

1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นสถานศึกษาที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2439 ในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยเริ่มจากเป็นโรงเรียนราชวิทยาลัย เปิดเรียนครั้งแรกวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2539 เมื่อการศึกษาขยายตัวขึ้นก็ย้ายไปอยู่ที่จวนของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) เรียกว่าโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก จนรัชกาลที่ 6 ในปี พ.ศ.2456 ได้โปรดเกล้าฯให้โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์บ้านสมเด็จไปสังกัดเป็นแผนหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนต่อมาในปี พ.ศ.2458 ได้ย้ายโรงเรียนไปอยู่ที่วังใหม่และจัดตั้งโรงเรียนมัธยมบ้านสมเด็จเจ้าพระยาขึ้นใหม่ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2458 จงถึง พ.ศ.2484 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายผลิตครูมากขึ้น ได้เปิดสอนแผนกฝึกหัดครูขึ้นและขยายการจัดการศึกษาเพื่อผลิตครูมาเป็นลำดับจนในปี 2516 ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) จนถึงปี พ.ศ. 2527 ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการต่างๆ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” ในปี พ.ศ.2538 ได้ชื่อว่า “สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา” และในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2557, ออนไลน์)

1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตั้งขึ้น เป็นโรงเรียนแห่งแรกของประเทศไทย ชื่อโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน สังกัดกองอาชีวศึกษา เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2477 ที่วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ในปี พ.ศ.2484 ย้ายจากวังจันทรเกษมมาตั้งอยู่ในบริเวณสวนสุนันทา ซึ่งเป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการเรือนพระนคร” ย้ายสังกัดไปอยู่กองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา

ในปี พ.ศ.2499 โรงเรียนการเรือนพระนคร ได้เปิดหลักสูตร ป.กศ.เป็นปีแรกและแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมาในปีพ.ศ.2501 เปิดสอนหลักสูตร ปกศ. (ชั้นสูง) เรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2504 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนการเรือนพระนคร เป็นวิทยาลัยครูชื่อ “วิทยาลัยครูสวนดุสิต” สังกัดกองการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู ในปี พ.ศ.2518 ได้มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2518 ทำให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี มีหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู วิชาเอกการอนุบาลเป็นครั้งแรก ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พงศ.2527 ส่งผลให้มีการเปิดสอนสาขาต่าง ๆ หลากหลายในระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรกเกล้า ฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” ต่อมาในปี 2538 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” และในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (มหาวิทยาลัยราชสวนดุสิต, 2557, ออนไลน์)

1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตั้งอยู่ในพื้นที่วังสวนสุนันทาอันเคยเป็นเขตพระราชฐานของพระราชวังดุสิตในรัชกาลที่ 5 มาก่อน เดิมเป็นโรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อ17 พฤษภาคม พ.ศ.2480 เปิดสอนประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) ต่อมาจึงยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ในปี พ.ศ.2518 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต ในปี พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม”สถาบันราชภัฏ” ในวันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2538 วิทยาลัยครูสวนสุนันทาจึงมีชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” ต่อมาในวันที่ 15 มิถุนายน พงศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยังผลให้สถาบันราชภัฏสวนสุนันทายกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นับแต่บัดนั้นมา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557, ออนไลน์)

1.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เดิมมีชื่อว่า โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม ได้ก่อตั้ง เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2483 เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2548 เพื่อวัตถุประสงค์ในการผลิตครูประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ปม.) โดยมี หม่อมหลวงมานิจ ชุมสาย เป็นอาจารย์ใหญ่คนแรก จัดให้มีการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์ในเขตวังจันทรเกษม ต่อมาปี พ.ศ.2501 ยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมเป็นวิทยาลัยครู แล้วย้ายไปตั้งที่เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อมาในวันที่

14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม"สถาบันราชภัฏ" ในปี2538 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏจันทรเกษม" ต่อมาในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2557, ออนไลน์)

1.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจุดกำเนิดจากการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เปิดทำการสอนมาตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2491 เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ.2498 ได้โอนย้ายมาสกัด กรมการฝึกหัดครู ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังคงผลิตอาชีวศึกษา ต่อมาเมื่อวันที่ 12พฤษภาคม พ.ศ.2504 ได้ทำหน้าที่ผลิตครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2513 ได้เปิดสอนในระดับอนุปริญญาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรทางวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และในปี พ.ศ.2521 ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม "สถาบันราชภัฏ" ในปีพ.ศ.2538 ได้ชื่อว่า "สถาบันราชภัฏธนบุรี" และในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2557, ออนไลน์)

จากการศึกษาประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่งในกรุงเทพมหานครจะพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 6 แห่งเป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่ มีการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาช้านาน จึงส่งผลให้ทุกมหาวิทยาลัยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งด้านวิชาการที่แตกต่างกัน มีการปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกมหาวิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญดั้งเดิมและโดดเด่นเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการเปิดสอนในสาขาวิชาที่แต่ละมหาวิทยาลัยมีความพร้อมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

สรุป ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์หลักของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ 1)ในด้านการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตและกำลังคนระดับสูง 2) การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) การให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้สังคมยังมุ่งหวังให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเอื้อประโยชน์ต่อความเจริญในทุกภูมิภาคท้องถิ่น

2. การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้เป็น “สถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีผลทำให้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ” แทน “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ” ในปี พ.ศ.2547 ซึ่งสถานะเดิมเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาได้ถูกเปลี่ยนเป็นนิติบุคคล “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547 โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญา และภูมิปัญญาสากล สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และองค์กรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งศึกษาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ (สมาธิ นิลวิเศษ, 2554, น.51)

ดังนั้นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์หลักของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ 1) ในด้านการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตและกำลังคนระดับสูง 2)วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ 3)การให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และ 4)การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว สังคมยังมุ่งหวังให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเอื้อประโยชน์ต่อความเจริญในทุกภูมิภาคท้องถิ่น (วรรณวดี ชัยชาญกุล, 2552, น.31)

2.1 ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ (ธันยกรณ์ จันทรวิจิตร, 2553, น.23) สรุปได้ 6 ประเด็น คือ(ธันยกรณ์ จันทรวิจิตร, 2553, น.23)

ประเด็นที่ 1 มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมีเจตนารมณ์มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันหมายถึงสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนในท้องถิ่นและสร้างองค์ความรู้ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำไปสู่การเสริมสร้างท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนคุณภาพ และส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้มั่นคง ยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 พัฒนาสถาบันสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อปวงชนพร้อมไปกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหลายก็มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของปวงชน โดยจัดการศึกษาดำเนินการภารกิจเพื่อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ใน

สังคม ท้องถิ่น มุ่งให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ มีโอกาสเข้าถึงการอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันด้วยการจัดการศึกษาในระบบ รูปแบบ ทางเลือกที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ มาตรฐานและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ประเด็นที่ 3 มุ่งพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา สร้างความเชี่ยวชาญ และความเป็นวิชาการที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศชาติ บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และความเข้มแข็งทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำทางวิชาการในเรื่องที่เป็นความต้องการ เป็นความจำเป็นต่อการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่น โดยนำรากฐานภูมิปัญญาไทยและศักยภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นฐานการพัฒนาต่อยอด และผสมผสานกับองค์ความรู้สากล เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา พัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

ประเด็นที่ 4 เร่งปรับเปลี่ยนสถานภาพของสถาบันสู่การเป็นนิติบุคคล และเตรียมความพร้อมเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

ประเด็นที่ 5 มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ผูกพันกับท้องถิ่นและมีความสำนึกในความเป็นไทย

ประเด็นที่ 6 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมและการบูรณาการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏต่างๆ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาไว้รวมกัน 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ และรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นกลุ่มต่างๆ ได้รับบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดการสถาบัน 2) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือแสวงหาพันธมิตรทางวิชาการทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็ง คุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และการดำเนินการภารกิจทุกด้านตลอดจนเพื่อพัฒนา และขยายขอบข่ายการให้บริการ ให้สนองตอบความต้องการของระชาชนท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ 3) เน้นให้ท้องถิ่น ชุมชน ร่วมมีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และดำเนินการภารกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัยให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา อาจารย์ พัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาสถาบันไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการกิจการของสถาบัน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมใจ พัฒนามหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันต่อไป

2.2 เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ

เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) การเข้าถึงการอุดมศึกษาของประชาชน 2) การบริหารจัดการ 3) คุณภาพ 4) ความสอดคล้อง 5) การจัดการศึกษา 6) การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น 7) ความเป็นนานาชาติ 8) ระบบงบประมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สมาธิ นิลวิเศษ, 2554, น.74) ดังต่อไปนี้

2.2.1 การเข้าถึงการอุดมศึกษาของประชาชน ด้วยความมุ่งสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีระบบ รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา และการรับนักศึกษาที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ประชาชนที่ต้องการบริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้เข้าถึงการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต อย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความสามารถ การเตรียมตัวพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะเรียน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ และฐานะทางสังคมหรือเศรษฐกิจ หรือเพศ หรือศาสนา ภาษา และความบกพร่องทางร่างกาย และไม่ให้เวลา สถานที่ และระยะทางเป็นข้อจำกัดในการบริการทางการศึกษา

2.2.2 การบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจักต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคล และหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และระบบบริหารจัดการสถาบันจะต้องมี 1) การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ 2) มีการกระจายความรับผิดชอบพร้อมมีการตรวจสอบคุณภาพความสำเร็จตามเป้าหมาย 3) มีการวางแผนและการจัดการที่มุ่งอนาคต 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาบันและมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร บุคคล ชุมชน สามารถประสานให้เกิดการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาร่วมกัน 5) คณะผู้บริหารมีความสามารถสูง และมีจิตสำนึกของผู้ประกอบการ 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสัมพันธ์กับงานและต่อเนื่องจริงจัง 7) มีความเป็นอิสระทางวิชาการ และมีระบบมาตรการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในเชิงความแข็งแกร่งทางวิชาการ ความมีศักดิ์ศรีของสถาบัน แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อสังคม

2.2.3 คุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพ มีการกำหนดพฤติกรรมตัวชี้วัดมาตรฐานขั้นต่ำ และมีการตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอในสิ่งต่อไปนี้ 1) คุณภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทในสถาบัน 2) คุณภาพของหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 3) คุณภาพของผู้เรียน ทั้งด้านพื้นฐาน ความพร้อมก่อนเรียน พฤติกรรมระหว่างเรียน และสมรรถภาพ คุณลักษณะเมื่อสำเร็จการศึกษา 4) คุณภาพของผลงานและการจัดบริการทั้งการวิจัยการบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานทางวิชาการ 6) คุณภาพของการบริหารจัดการ 7) คุณภาพของระบบการประกันคุณภาพ

2.2.4 ความสอดคล้อง สิ่งที่ต้องดำเนินการควบคุมไปกับการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ การดำเนินการภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องดำเนินการให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของสังคมท้องถิ่น

2.2.5 การจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนในระดับสูง โดยให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพแก่ประชากรกลุ่มต่าง ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมไทยและสังคมโลก

2.2.6 การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งเน้นให้ประชากรในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ ปรับตัว ดำรงตน สร้างสรรค์งาน และพึ่งพาตนเองได้ โดยสามารถเข้าใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ รักษาศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยไม่ขัดกับการพัฒนาศึกษาของท้องถิ่นสู่สากล

2.2.7 ความเป็นนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษานานาชาติ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เพื่อการพัฒนาวิชาการ

2.2.8 ระบบงบประมาณ ต้องสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการหารายได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยจะต้องบริหารงบประมาณอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและโปร่งใส พร้อมตรวจสอบได้ มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ดี

2.3 ข้อจำกัดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีข้อจำกัด (วรรณวดี ชัยชาญกุล, 2552, น.20) ดังต่อไปนี้

2.3.1 การขาดแคลนบุคลากร ทั้งในสายการสอน สายสนับสนุนและสายการบริหาร

2.3.2 ระดับคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

2.3.3 การจัดการศึกษาและการเปิดวิทยาเขต ส่งผลกับคุณภาพศึกษาที่มีแต่ปริมาณแต่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.3.4 กระบวนการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชภัฏ ยังจำกัดอยู่ในห้องเรียน

2.3.5 การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามระบบและกลไกที่กำหนดไว้ พบว่า ยังขาดความต่อเนื่อง

2.3.6 ภาระงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน มีภาระงานสอนและงานด้านอื่นๆ สูงมาก จึงมีเวลาจำกัดในการวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นโครงการเล็ก ๆ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่จึงขาดการเผยแพร่ เนื่องจากนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงจำกัด

2.4 ปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากงานวิจัยของ วรรณวดี ชัยชาญกุล (2552, น.26) ยังแสดงให้เห็นถึงปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังต่อไปนี้

2.4.1 ตามบริบทและพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยของท้องถิ่น จึงทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีการจัดการที่แตกต่างกัน เพราะต่างต้องการสร้างจุดเด่นของตัวเอง ตามสภาพแวดล้อม ศักยภาพ และปัจจัยที่แตกต่างกัน

2.4.2 การขาดแคลนบุคลากรในสายการสอน สายสนับสนุนการสอน และสายการบริหารเป็นปัญหาสำคัญยิ่ง เมื่อต้องปฏิบัติภารกิจใหม่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

2.4.3 ระดับคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

2.4.4 การจัดการศึกษาในสาขาวิชาและโปรแกรมวิชาตามหลักสูตรที่มีอยู่เดิมส่งผลกับคุณภาพทางการศึกษา และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้

2.4.5 กระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เต็มรูปแบบ

2.4.6 การดำเนินการประกันคุณภาพไม่ได้พิจารณาเป็นองค์รวม เน้นเรื่องรายงานมากกว่าเนื้อหาสาระ

2.4.7 ขาดงานวิจัย ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ต่อเนื่องที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ในท้องถิ่น

2.4.8 การจัดหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอนขาดคุณภาพ

2.4.9 การบริหารจัดการที่พึ่งพาตนเอง ปรากฏชัดเจนในรูปการจัดการศึกษาเชิงพาณิชย์ มีศูนย์การศึกษานอกสถาบันหรือวิทยาเขตจำนวนมาก ทำให้วัฒนธรรมการทำงานตามปรัชญาการศึกษา เพื่อท้องถิ่นเปลี่ยนไป เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อการแข่งขันในการช่วงชิงนักศึกษา

2.5 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงต้องคำนึงถึงกรอบแนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์(สมาธิ นิลวิเศษ, 2554, น.76) ดังนี้

2.5.1 ปฏิรูปการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนการสอนเน้นที่ผู้เรียน

2.5.2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทั้งผู้เรียนและผู้สอน ให้สอดคล้องกับบทบาท ภาระหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ ที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้ได้คุณภาพ

2.5.4 การจัดระบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการจัดการศึกษา จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน สินทรัพย์ทางปัญญา หาผลประโยชน์ทุกชนิดที่เป็นไปได้ตามกฎหมายทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับนิติบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.5 การพัฒนามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเหมาะสม

2.5.6 การเปิดโอกาสให้มหาชนเข้าถึงการอุดมศึกษา

2.5.7 การผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยเน้นการผลิตบุคลากรระดับกลางและระดับสูง บัณฑิตที่ผลิตออกมาต้องทั้งดีและเก่ง

2.5.8 การผลิตและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ

2.5.9 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

สรุป การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการพัฒนา ข้อจำกัด และปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏยังคงรักษาอัตลักษณ์ตามยุทธศาสตร์และตามพระราชบัญญัติของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการศึกษาในเรื่องนี้ ดังนี้

กุศล ทองวัน (2553, น.34) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลวัด โดยพิจารณาเฉพาะขนาดความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับ พบว่า อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Path Coefficient = 0.483) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม ต่อระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Path Coefficient = 0.395) และอันดับสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม ต่อระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Path Coefficient = 0.375)

พยัต วุฒิรงค์และเจษฎา นกน้อย (2553, น.143) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ พบว่า นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของความรู้ในองค์กรมากกว่าการครอบครองไว้ และการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกหรือทำให้เกิดนวัตกรรมโดยการเชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของความรู้กับความรู้ที่ต้องการ

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2552, น.127) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์การกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจ พบว่า การจัดการความรู้ที่สนับสนุนให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จนั้น องค์กรสามารถดำเนินการโดยวางกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีการสร้างความรู้และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมซึ่งเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันและมีความสามารถที่จะต่อสู้กับความท้าทายในอนาคต องค์กรจะต้องเอาระบบย่อยจำนวน 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกัน

สมหมาย ทองมี (2552, น.113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรประจำโรงพยาบาลเกาะสมุยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุยและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของโรงพยาบาลเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวดสุราษฎร์ธานี จำนวน 206 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความคิดเห็นของบุคลากรประจำโรงพยาบาลเกาะสมุย เกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุยโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นรวัฒน์ ชุติวงศ์ (2554, น.49) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย พบว่า เทคโนโลยี เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนองค์กรโดยเน้นที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เช่น การประหยัดเวลาและสถานที่การเข้าถึงลูกค้าได้โดยตรงและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว การรับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์

สุนีย์ ภิรมย์ประเมศ (2551, น.125) ศึกษาเพื่อสำรวจสถานการณ์ขั้นต้นของคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรม การศึกษาวิจัยจะเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยขององค์กรนวัตกรรมทั้งแปดประการอันได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างนวัตกรรม การประเมินผล วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการนวัตกรรม ทรัพยากรบุคคล และแหล่งกำเนิดนวัตกรรม จากการเก็บข้อมูลของสามองค์กรใหญ่ในประเทศไทยที่ใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างศักยภาพการแข่งขันในธุรกิจ สององค์กรแรกเป็นองค์กรที่มีการก่อตั้งมายาวนานแต่ยังคงยืนหยัดเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศไทยและระดับอาเซียนได้ ส่วนอีกหนึ่งองค์กรนั้นเป็นที่ยอมรับในด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบนวัตกรรมที่โดดเด่น ผลจากวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทั้งสามองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีในทุกองค์กรและมีความสอดคล้องในวิธีการนั้น ได้แก่ 1) องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นเป็นตอน 2) องค์กรใช้ปัจจัยภายนอกและความต้องการของลูกค้าเป็นแหล่งกำเนิดนวัตกรรม 3) องค์กรมีการตั้งเป้าหมายที่จะสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ 4) องค์กรแสวงหาแนวคิดใหม่อยู่ตลอดเวลา 5) องค์กรกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดนั้นๆ 6) องค์กรสร้างความร่วมมือกับองค์ธุรกิจภายนอก 7) องค์กรมีผู้ที่มีความสามารถในการจัดการ บางปัจจัยพบในองค์กรส่วนใหญ่ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับปฏิบัติการ การสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและการจัดระดับนวัตกรรมเพื่อการจัดทรัพยากรให้เหมาะสมเป็นต้น ส่วนปัจจัยที่ไม่พบในองค์กรส่วนใหญ่ คือ การลดสายการบังคับบัญชา

นารินี แสงสุข (2551, น.198) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการองค์กรนวัตกรรมของมาหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า กระบวนการองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ภาวะผู้นำนโยบายและกลยุทธ์บุคลากร พันธมิตรและทรัพยากรและกระบวนการการบริหารจัดการ การนำกระบวนการองค์กรนวัตกรรมไปใช้กับคณะศิลปะศาสตร์ สำนักวิจัยและพัฒนาและกองคลัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรได้ในระดับมาก

จารุวรรณ นุตะศรินทร์ (2550, น.195) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมสารนิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมของบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัดและศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ระหว่างแนวคิดทฤษฎีและบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้านการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง

เอกสารขององค์กรกรณีศึกษา และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ จากการศึกษาผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมของบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด โดยศึกษาถึงสิ่งที่เป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง เครื่องมือที่สนับสนุน พฤติกรรมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการสื่อสารมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. กลยุทธ์ นวัตกรรมจัดว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์และสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยมีพันธกิจที่ชัดเจนที่ได้ระบุถึงการให้ความสำคัญกับนวัตกรรม

2. โครงสร้าง มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม การบริหารมีความยืดหยุ่นสูง ระบบการทำงานต่างๆภายในองค์กรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน

3. เครื่องมือสนับสนุน ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือเครื่องมือที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กรด้วยการมีระบบคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่จูงใจโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการใช้เทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม มีการเปิดกว้างของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งที่ให้พนักงานทุกคนสามารถใช้ได้อย่างอิสระ มีการพัฒนาระบบอีเลิร์นนิ่งที่มีประสิทธิภาพ

4. พฤติกรรมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม มีการกำหนดขีดความสามารถหลักของพนักงาน 5 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า การกระทำที่ดีที่สุดการทำงานร่วมกันเป็นทีม จิตวิญญาณแห่งความท้าทาย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อมโยงสู่ความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายขององค์กรและเป็นพฤติกรรมพื้นฐานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ที่จะพัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีการสื่อสารความสำเร็จร่วมกันจากระดับองค์กรสู่บุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้บนพื้นฐานการทำงาน ผ่านการทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร

5. การสื่อสาร การสื่อสารภายในองค์กร มีทิศทางการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารหลายทิศทางทำให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างทั่วทั้งองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย

ซึ่งเป็นลักษณะของการสื่อสารที่สามารถกระตุ้นระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมของบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด โดยพิจารณาจากสิ่งที่เป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทั้ง 5 ข้อดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และสอดคล้องแนวกับทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรได้ โดยนวัตกรรมของบริษัทไทยยามาฮามอเตอร์จำกัด สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเภทดังนี้ คือ

1. นวัตกรรมด้านสินค้า ได้แก่ รถจักรยานยนต์ระบบเกียร์ออโตเมติกที่ผลิตและจำหน่ายโดยยามาฮ่าเป็นรายแรกในตลาดรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย

2. นวัตกรรมด้านการบริการ ได้แก่ ยามาฮ่าสแควร์ ที่เป็นนวัตกรรมในการวางจำหน่ายสินค้าบนช่องทางใหม่ที่ทันสมัยเหนือไปกว่าโชว์รูมรถจักรยานยนต์ โดยยามาฮ่าเป็นผู้นำรายแรกในตลาดรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย

3. นวัตกรรมด้านกลยุทธ์ ได้แก่ การตลาดแบบไลฟ์สไตล์ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าโดยการสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการโดยเน้นที่ความมีเอกลักษณ์ ทันสมัยและบริการที่ประทับใจ สร้างความแปลกใหม่ให้กับรูปแบบการนำเสนอสินค้าโดย ยามาฮ่า คือ ผู้สร้างกระแสการตลาดแบบไลฟ์สไตล์ให้กับตลาดรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย

นภดล เหลืองภิรมย์ (2550, น.178) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พลวัตขององค์กรนวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในรอบ 50 ปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของแนวคิดและแนวการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นในการพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวคิดการจัดการนวัตกรรมมี 5 แนวทางดังต่อไปนี้ คือ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการประดิษฐ์คิดค้น แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการตลาด แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการห่วงโซ่ความสัมพันธ์ แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรนวัตกรรม (ทุนทางการเงิน ทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางกายภาพ และทุนทางสังคม)และองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากการวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็นและยืนยันว่าทรัพยากรนวัตกรรมและองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมทุกปัจจัยนั้นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย

พิทักษ์ ไปเร็ว (2550, น.180) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา : บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าไปมีบทบาทฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างนวัตกรรมโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงร่วมกับผู้บริหารระดับสูง คือเปลี่ยนแปลงให้มีการปรับปรุง สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่องค์กรและเปลี่ยนแปลงจากองค์กรที่ดำเนินงานอย่างปกติ และเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรนวัตกรรม นอกจากนี้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างนวัตกรรม คือการเปลี่ยนแปลงให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์แก่องค์กร 2) คุณลักษณะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมคือ มีความรู้ด้านนวัตกรรมและ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมิตร มีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านประชาสัมพันธ์การตลาด 3) การดำเนินการนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ นวัตกรรมด้านการจัดการ การดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามแบบของบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการเป็นแบบทำไปพร้อมๆกันทั้ง 3 ประเภท โดยมีเหตุผลมาจากการดำเนินการดังกล่าวนั่น เริ่มต้นจากการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานพัฒนาเพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจและต้องการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาพนักงานที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร 4) สิ่งที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนเป็นนโยบายการสร้างนวัตกรรมในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสำนักงาน สร้างสภาพเงื่อนไขการทำงานให้เหมาะสม การให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมความสามารถของบุคคลากรในองค์กรให้ทำงานที่เป็นโครงการ 5) สำหรับแนวทางกำหนดการปรับปรุงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้น จะต้องทำให้คนในองค์กรไม่เกิดความเครียด มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเชื่อมโยงการบริหารค่าตอบแทน โดยเชื่อมโยงกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมมากที่สุด และผลลัพธ์สุดท้าย เมื่อมีการร้อยเรียงประสานสอดคล้องกันก็จะสามารถเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้สิ่งที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืนและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ตลอดไป

ลีและคนอื่นๆ (Lee, et al., 2011, online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณสมบัติของผู้ประกอบการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรขนาดใหญ่ พบว่า มีคุณสมบัติ 4 ข้อ ของ

ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรขนาดใหญ่ ได้แก่ บรรยากาศและวิสัยทัศน์ การปรับตัวเข้าหาตลาด การเรียนรู้โดยถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า มีความแตกต่างระหว่างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดใหญ่ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา ในท้ายที่สุด ผลการวิจัยยังพบว่าความเกี่ยวข้องกับธุรกิจในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กันการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาแนวคิดของความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรขึ้นในประเทศไทย จึงอาจเป็นทางออกหนึ่งในการสร้างความเจริญเติบโตบนพื้นฐานของความมีประสิทธิภาพอันจะทำให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

หว่องและฟง (Wong & Fung, 2008, p.54) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรมเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์กระบวนการลำดับชั้น พบว่า การศึกษาปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ระบุความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมและองค์กรนวัตกรรมจากการวิเคราะห์แนวคิดกระบวนการลำดับชั้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัย 3 ปัจจัยของวัฒนธรรมและส่วนประกอบย่อย 8 ปัจจัย การศึกษาใช้แนวคิด การวิเคราะห์กระบวนการลำดับชั้น ความสัมพันธ์ของปัจจัยและการตัดสินใจตามรูปแบบลำดับชั้นจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จากการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมที่สำคัญและปัจจัยองค์ประกอบปรากฏว่าความสามารถในการเรียนรู้ การมุ่งไปสู่ความสำเร็จ องค์กรเฉื่อยชา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรม นวัตกรรมเทคโนโลยีต้องการองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงรากฐานวัฒนธรรมและปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของการปรับเทคโนโลยี แต่สิ่งที่ยาก คือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จากผลการศึกษาปัจจัยความสามารถในการเรียนรู้ การสู่ความสำเร็จและองค์กรเฉื่อยชาเป็นปัจจัยองค์ประกอบสำคัญในการปรับเทคโนโลยีในองค์กร

เฮย์ กรุ๊ป (Hay Group, 2012, online) ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรมโดยถอดบทเรียนจากบริษัทยอดนิยม พบว่า ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพัฒนาวัฒนธรรมไปสู่อนาคต วัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงานเพราะทั้ง 2 ปัจจัย เป็นแนวคิดพัฒนานวัตกรรม บรรยากาศองค์กรเป็นส่วนเล็กในองค์กร จากผลการวิจัยของเฮย์ กรุ๊ป พบว่า ร้อยละ 72 ของความแตกต่างบรรยากาศองค์กรมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม บรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาต่ำ ยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์กร บุคคลต้องได้รับการยอมรับว่าทำในสิ่งที่ดีที่สุด ทำให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความคาดหวัง บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดีและในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

ชางและคนอื่นๆ (Chang, et al., 2007, p.34) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมโดยใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิมที่นำมาใช้ส่วนมากเป็นเรื่องแนวความคิดเรื่องมาตรฐาน ความพิเศษ เป้าหมายทั่วไป ลำดับชั้นในองค์กร การวางแผนและควบคุมและการให้ผลตอบแทน องค์กรไม่สามารถสร้างการเรียนรู้องค์กรที่มีประสิทธิภาพเพราะขาดองค์ประกอบสำคัญที่ต้องการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร ตัวอย่างเช่น การดำเนินการด้วยตัวเอง การพัฒนาตัวเอง การยอมรับสังคม วิสัยทัศน์ร่วมและการเปลี่ยนสภาพภาวะผู้นำรูปแบบขององค์กรนวัตกรรมต้องการความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการขยายการเรียนรู้องค์กร คุณลักษณะสำคัญขององค์กรนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้องค์กรและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพผลักดันการริเริ่มของบุคคล ปัจจัยสำคัญที่พัฒนาองค์กรนวัตกรรมเป็นการมอบหมายอาสาสมัคร สมรรถนะงานที่หลากหลาย การสื่อสารอัตโนมัติ การมอบหมายความรับผิดชอบตามอำนาจของพนักงาน อำนาจนอกเหนือการตัดสินใจระดับกลุ่ม

ชางและลี (Chang & Lee, 2008, p.5) ทำการศึกษาเรื่อง การเชื่อมโยงระหว่างความสามารถในการสั่งสมความรู้และนวัตกรรมในองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสำรวจอิทธิพลของความสามารถในการสั่งสมความรู้ในองค์กรนวัตกรรมโดยเป็นการพยายามในการค้นหาปฏิกิริยาระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถในการสั่งสมความรู้ จะมีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของความรู้ที่ประสบความสำเร็จสามารถส่งผลในทางบวกและมีนัยสำคัญต่อการบริหารความรู้และนวัตกรรมเทคโนโลยีความสามารถการขยายความรู้เป็นผลบวกและมีนัยสำคัญส่งผลต่อนวัตกรรมบริหาร ส่วนสิ่งแวดล้อมภายนอกและวัฒนธรรมองค์กรมีนัยสำคัญมีปฏิกิริยากับความสามารถในการสะสมความรู้ในองค์กรนวัตกรรม

เหว่ยและหวาง (Wei & Wang, 2008, p.66) ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงานขององค์กรนวัตกรรมในธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ พบว่า โครงสร้างองค์กรนวัตกรรมมีมุมมองสามมิติ คือ การบริหารตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันภายในและการเป็นอิสระ การปฏิบัติงานนวัตกรรมมีมุมมองสองมิติ คือ ผลงานภายหลังที่ได้มากับผลงานมาตรฐาน จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรนวัตกรรมกับผลงานนวัตกรรมที่เป็นมาตรฐานของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่มีความสัมพันธ์กันและพบว่าลักษณะขององค์กรนวัตกรรมของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้เต็มที่แตกต่างกันทำให้ผลการปฏิบัติงานของนวัตกรรมแตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) สาเหตุที่ต้องใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมผสาน เพราะจากการวิจัยเชิงปริมาณทำให้สามารถทดสอบและยืนยันแบบจำลองสมการโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นการวิจัยเพื่อต้องการศึกษาปัจจัยให้ลุ่มลึกและเก็บข้อมูลที่ไม่สามารถเก็บในเชิงปริมาณได้ เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่อาศัยข้อมูลสถิติตัวเลขเป็นหลัก ข้อมูลที่ได้จึงขาดรายละเอียด ไม่ลึกซึ้งในบางแง่มุม จึงต้องนำข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ไม่อาศัยสถิติข้อมูล แต่อาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาวิเคราะห์ร่วมด้วย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ได้พบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงสรุปไปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่จะนำเสนอดังนี้ คือ แนวทางการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) และระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้จะใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลข และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการเลือกตัวเลือกในแบบสอบถามปลายปิด และการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานการยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ รวมทั้งสรุปต่างๆ ของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย ขณะที่บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553, น.19) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเคราะห์ด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ และแสดงผลการวิจัยเป็นตัวเลข เป็นค่าสถิติเป็นหลัก การวิจัยในลักษณะนี้จะต้องแปลงสิ่งที่ต้องการวัดให้เป็นพฤติกรรมที่

สามารถวัดในเชิงปริมาณได้ ซึ่งจะได้ค่าเป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณทางสถิติต่างๆ ต่อไป ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ภายหลังจากได้ทำการเก็บข้อมูลแล้วจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบและยืนยันแบบจำลองสมการโครงสร้าง และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2. ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่สามารถเก็บในเชิงปริมาณได้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามแนวทางของอรุณ รักธรรม และณรงค์ กุลนิเทศ (2552, น.104) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ไม่เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่ให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นรายละเอียดที่สำคัญต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 769 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 770 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 1,884 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 1,481 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 727 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 458 คน รวมทั้งหมดจำนวน 6,089 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณจะได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 378 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ภาคผนวก ฉ) แต่เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่เป็นตัวแทนจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ธนบุรี	458	30
จันทรเกษม	727	48
สวนดุสิต	1,884	124
สวนสุนันทา	1,481	97
พระนคร	769	50
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	770	51
รวม	6,089	400

จากตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 6,089 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดจำนวนตัวอย่าง 400 คน เป็นตัวแทนของการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยจึงทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 400 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวน 17 คน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง คณบดีหรือรองคณบดีหรือผู้อำนวยการศูนย์สำนัก ระดับปฏิบัติการ หมายถึง หัวหน้าโปรแกรมวิชาหรืออาจารย์หรือเจ้าหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ เทคโนโลยี ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และ ปัจจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1.1 การสร้างมาตรวัด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างมาตรวัดเครื่องมือที่เป็นตัวแปรหลักในการรวบรวมข้อมูล ทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและจัดทำนิยามปฏิบัติการและระบุตัวแปรประจักษ์ของตัวแปรทุกตัว

2.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา(Content Validity) และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาพร้อมกับพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสม ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อคำถาม แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(Item Object Congruence: IOC)ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 (ภาคผนวก ง)

2.1.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

2.1.5 จัดทำเป็นแบบสอบถามการวิจัย นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธิ์,

2555, น.30) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbarch) โดยกำหนดว่า ค่าแอลฟ่าที่อยู่ระหว่าง .05-.65 เป็นค่าที่เชื่อถือได้ในระดับปานกลาง ค่าแอลฟ่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปเป็นค่าที่เชื่อถือได้ในระดับสูงและค่าแอลฟ่าที่ต่ำกว่า .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย มีคำถามทั้งสิ้น 43 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .809 (ภาคผนวก จ)

2.1.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เป็นเครื่องมือการวิจัยนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) แบบสอบถามปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 10 ข้อ

2) แบบสอบถามปัจจัยด้านการจัดการความรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 8 ข้อ

3) แบบสอบถามปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 9 ข้อ

4) แบบสอบถามปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 นำกรอบแนวคิด สมติฐานการวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างแนวคำถามการสัมภาษณ์ และร่างโครงสร้างคำถาม การสัมภาษณ์ ตามสมมติฐานการวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูล โดยการสร้างแนวคำถามการสัมภาษณ์มุ่งเน้นประเด็นต่าง ๆ

2.2.2 นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาพร้อมกับพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสม ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อคำถาม แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เดินทางไปติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมและมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พร้อมมอบแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ของแต่ละมหาวิทยาลัย

1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทุกฉบับทำให้ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการประสานขอความร่วมมือกับผู้ให้ข้อมูลนัดหมายในวันสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุญาตและขอความร่วมมืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการบันทึกการนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้ให้สัมภาษณ์ ตามกำหนดที่นัดหมาย แนะนำตนเองชี้จุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์และการขออนุญาตบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ รวมทั้งจดบันทึกข้อมูลในประเด็นสำคัญๆเพิ่มเติม

2.3 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเองในการสัมภาษณ์ไม่มีการชี้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมรายละเอียดเพื่อจะได้ตรงวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้ในการสนทนาแบบไม่เป็นทางการใช้ข้อคำถามน้อยข้อและไม่กำหนดเวลา

2.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสรุปประเด็นในลักษณะการมีผลเกี่ยวข้องกันในแต่ละข้อคำถามเพื่อนำไปสู่การนำผลการวิจัยต่อไป

2.4 สรุปประเด็นสาระสำคัญการสัมภาษณ์ ในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลตามกระบวนการของวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมีความเที่ยงตรงโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลดังนี้

2.4.1 ตรวจสอบข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ โดยสรุปประเด็นเป็นระยะๆแก่ผู้ให้ข้อมูล

2.4.2 ตรวจสอบโดยวิธีการถามซ้ำเพื่อยืนยันความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามแนวทางของศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2552, น.46) ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และ ปัจจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์งานวิจัยด้านสถิติ

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวแปรตามและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4 ตรวจสอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำข้อมูลที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.75)

ความคิดเห็น	**น้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ**
ระดับมากที่สุด	กำหนดให้คะแนนเป็น 5 คะแนน
ระดับมาก	กำหนดให้คะแนนเป็น 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	กำหนดให้คะแนนเป็น 3 คะแนน
ระดับน้อย	กำหนดให้คะแนนเป็น 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนนเป็น 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นกำหนดในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.75)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA)และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmative factor analysis : CFA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์กับตัวแปรแฝง (Latent variables) และเป็นวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จสำหรับวิเคราะห์สถิติ (สุภามาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2552, น.21) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้สถิติที่สำคัญในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ ได้แก่ ดัชนี NFI (Normal Fit Index) และดัชนี RFI (Relative Fit Index) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) และดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้วิจัยดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพของ อรุณ รักธรรมและณรงค์ กุลนิเทศ (2552, น. 104)

2.1 บันทึกข้อมูลคำตอบจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทุกคน

2.2 วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครและประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง(Structural Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.3 การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลแล้วมาจัดหมวดหมู่โดยจัดทำเป็นบทสรุปย่อยของแต่ละกลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการจัดทำเป็นบทสรุปย่อยและบทสรุปสุดท้ายของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม

2.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ลดทอนและจัดระเบียบข้อมูลแล้วมาหาข้อสรุปและตีความนำมาเขียนในรูปแบบการพรรณนา

2.5 การสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นบทสรุปสุดท้ายโดยทำการวิเคราะห์ตามโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยให้ความสำคัญในการสรุปและตีความให้มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและสมติฐานการวิจัยเพื่อช่วยการสนับสนุน อภิปรายและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเชิงปริมาณรวมทั้งการหาข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่การวิจัยเชิงปริมาณยังไม่สามารถหาคำตอบได้

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยการวิจัยเชิงปริมาณเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 400 คน เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 400 ฉบับ และเลือกใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แนวทางของ อรุณ รักธรรมและณรงค์ กุลนิเทศ (2552, น.104) และเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง คณบดีหรือรองคณบดีหรือผู้อำนวยการศูนย์สำนัก ระดับปฏิบัติการ หมายถึง หัวหน้าโปรแกรมวิชาหรืออาจารย์หรือเจ้าหน้าที่

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้นำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครในแต่ละตัวแปร โดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variance: CV) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบ ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม การจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อยและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครที่ได้รับการคัดเลือกตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และขอนำเสนอการวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	181	45.25
หญิง	219	54.75
รวม	**400**	**100.00**
2. สถานภาพ		
สายสอน	210	52.50
สายสนับสนุน	190	47.50
รวม	**400**	**100.00**
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	101	25.25
30-39 ปี	113	28.25
40-49 ปี	145	36.25
50 ปีขึ้นไป	41	10.25
รวม	**400**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	6.25
ปริญญาตรี	129	32.25
ปริญญาโท	194	48.50
ปริญญาเอก	52	13.00
รวม	**400**	**100.00**
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า10 ปี	249	62.25
10-19 ปี	106	26.50
20 ปีขึ้นไป	45	11.25
รวม	**400**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.75 สถานภาพสายสอน คิดเป็นร้อยละ 52.50 อายุประมาณ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.25 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.50 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.30

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครในแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (CV) มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในภาพรวมขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อที่	องค์กรแห่งนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	3.59	0.68	18.94	มาก
2	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	3.43	0.67	19.72	ปานกลาง
3	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม	3.53	0.69	19.77	มาก
รวม		3.52	0.68	19.47	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.43

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 18.94-19.77 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.68-0.69

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.62	0.67	18.45	มาก
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	3.58	0.68	18.97	มาก
3	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.58	0.69	19.13	มาก
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.56	0.68	19.21	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและมหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.56

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 18.45-19.21 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ระหว่าง 0.67-0.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.47	0.72	20.60	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.46	0.69	20.03	ปานกลาง
3	มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดตั้งโครงการนวัตกรรม เพื่อแปลงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ หรือบริการใหม่)	3.46	0.68	19.68	ปานกลาง
4	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถดำเนินการโครงการนวัตกรรมจนเป็นผลสำเร็จและเกิดเป็นสิ่งใหม่ได้จริง	3.40	0.64	18.97	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
5	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากโครงการนวัตกรรมไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.43	0.65	18.89	ปานกลาง
6	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากกระบวนการสร้างนวัตกรรมและสามารถนำไปพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไปได้	3.39	0.68	20.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดตั้งโครงการนวัตกรรมเพื่อแปลงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ หรือบริการใหม่) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และบุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากกระบวนการสร้างนวัตกรรมและสามารถนำไปพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.56

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 18.89-20.60 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมากที่สุด มหาวิทยาลัยสามารถนำองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยสามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากโครงการนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.65-0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	3.43	0.71	20.64	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	3.42	0.68	19.91	ปานกลาง
3	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.67	18.47	มาก
4	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านได้มีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงานกัน อย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.69	19.51	มาก
5	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ เสมอในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.59	0.71	19.75	มาก
6	มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.59	0.73	20.33	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ เสมอในการ

พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมหาวิทยาลัยของท่านได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.56

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 18.47-20.64 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.67-0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	1		
กระบวนการสร้างนวัตกรรม	0.579**	1	
บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม	0.428**	0.545**	1
$\overline{X}$	3.59	3.43	3.53
S.D.	0.68	0.67	0.69

** $p < .01$

จากตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกคู่ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.428-0.579

3. ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครในแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (CV) มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพล	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	**ปัจจัยด้านเทคโนโลยี**	3.59	0.73	20.33	มาก
2	**ปัจจัยด้านการจัดการความรู้**	3.44	0.69	20.21	ปานกลาง
3	**ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร**	3.53	0.77	21.67	มาก
รวม		3.52	0.73	20.74	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับ 3.52 โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเท่ากับ 3.59 และปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.44

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 20.21-21.67 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

3.1 ปัจจัยในด้านเทคโนโลยี ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.66	17.55	มาก
2	บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	3.72	0.73	19.68	มาก
3	บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน	3.81	0.71	18.53	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.72

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 17.55-19.68 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.66-0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ	3.67	0.74	20.19	มาก
2	มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร	3.69	0.77	20.92	มาก
3	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร	3.71	0.75	20.08	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมหาวิทยาลัยของท่านได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.67

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 20.08-20.92 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากรและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.74-0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการพัฒนาฐานข้อมูล

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย	3.39	0.75	20.06	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้	3.36	0.73	21.58	ปานกลาง
3	บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.75	22.86	ปานกลาง
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	3.31	0.78	23.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ด้านการพัฒนาฐานข้อมูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านมีพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.29

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 20.06-23.63 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสมและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ ระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้มีการ

พัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.73-0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านเทคโนโลยี

ข้อที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านเทคโนโลยี	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.76	0.70	18.58	มาก
2	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	3.69	0.75	20.39	มาก
3	การพัฒนาฐานข้อมูล	3.34	0.75	22.03	ปานกลาง
รวม		3.59	0.73	20.33	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านการพัฒนาฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.43

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 18.58-20.33 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ การพัฒนาฐานข้อมูลและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.70-0.75

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยในด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	การพัฒนาฐานข้อมูล
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1		
การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	0.832**	1	
การพัฒนาฐานข้อมูล	0.474**	0.517**	1
$\overline{X}$	3.76	3.69	3.34
S.D.	0.70	0.75	0.75

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยในด้านเทคโนโลยี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกคู่ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.474-0.832

3.2 ปัจจัยในด้านการจัดการความรู้ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการแสวงหาความรู้

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	3.50	0.67	19.20	มาก
2	มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	3.49	0.73	20.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 และมหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.49

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 19.20-20.89 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.67-0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการสร้างความรู้

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน	3.54	0.67	19.04	มาก
2	บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	3.49	0.66	18.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านการสร้างความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.49

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 18.91-19.04 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด มหาวิทยาลัยสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคนและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.66-0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการถ่ายโอนและใช้ความรู้

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	0.73	21.53	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.71	21.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ด้านการถ่ายโอนและใช้ความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยของท่านจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 และมหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.36

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 21.01-21.53 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.71-0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของการจัดเก็บความรู้

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	0.68	20.39	ปานกลาง
2	บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	3.40	0.70	20.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ด้านการจัดเก็บความรู้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 และมหาวิทยาลัยของท่านมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.33

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 20.39-20.71 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.68-0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านการจัดการความรู้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านการจัดการความรู้	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	การแสวงหาความรู้	3.50	0.70	20.04	มาก
2	การสร้างความรู้	3.51	0.67	18.98	มาก
3	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	3.38	0.72	21.27	ปานกลาง
4	การจัดเก็บความรู้	3.37	0.69	20.55	ปานกลาง
	รวม	3.44	0.69	20.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และด้านการจัดเก็บความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.37

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 18.98-21.27 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ การถ่ายโอนและใช้ความรู้และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ การสร้างความรู้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.67-0.72

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยในด้านการจัดการความรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การแสวงหาความรู้	การสร้างความรู้	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	การจัดเก็บความรู้
การแสวงหาความรู้	1			
การสร้างความรู้	0.355**	1		
การถ่ายโอนและใช้ความรู้	0.519**	0.617**	1	
การจัดเก็บความรู้	0.393**	0.557**	0.727**	1
$\overline{X}$	3.50	3.51	3.38	3.37
S.D.	0.70	0.67	0.72	0.69

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยในด้านการจัดการความรู้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกคู่ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.355-0.727

3.3 ปัจจัยในด้านสนับสนุนจากองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยด้านบุคลากร

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านที่มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร	3.75	0.86	22.83	มาก
2	มหาวิทยาลัยของท่านปฏิบัติต่อบุคคลากรโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขัน	3.75	0.88	23.53	มาก
3	มหาวิทยาลัยของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	3.73	0.86	23.11	มาก
4	บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.79	0.84	21.19	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านที่มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรและมหาวิทยาลัยของท่านปฏิบัติต่อบุคคลากรโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมหาวิทยาลัยของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.29

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 21.19-23.53 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อบุคคลากร โดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขันและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.84-0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยด้านงบประมาณที่ได้รับ

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	3.46	0.80	23.21	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.45	0.79	22.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ด้านงบประมาณที่ได้รับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 และมหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.33

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 22.75-23.21 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด มหาวิทยาลัยมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.79-0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยด้านการบริหาร

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน	3.36	0.66	19.76	ปานกลาง
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม	3.38	0.67	19.76	ปานกลาง
3	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	3.41	0.63	18.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ด้านการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยของท่านมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.36

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวที่มีค่าไม่แตกต่างกันมากจะอยู่ในระหว่าง 18.59-19.76 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายตัวของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.63-0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในภาพรวมด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ข้อที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	CV %	ระดับ
1	ด้านบุคลากร	3.75	0.86	22.66	มาก
2	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	3.46	0.79	22.98	ปานกลาง
3	ด้านการบริหาร	3.38	0.65	19.37	ปานกลาง
รวม		3.53	0.77	21.67	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.ถ- เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ด้านงบประมาณที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.38

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก จะอยู่ระหว่าง 19.37-22.98 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันสูงที่สุด คือ ด้านงบประมาณที่ได้รับและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหาร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.65-0.86

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ด้านบุคลากร	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	ด้านการบริหาร
ด้านบุคลากร	1		
ด้านงบประมาณที่ได้รับ	0.556**	1	
ด้านการบริหาร	0.534**	0.654**	1
$\overline{X}$	3.76	3.69	3.34
S.D.	0.86	0.79	0.65

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยในด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกคู่ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.534-0.654

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยย่อย

ปัจจัย		การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	การพัฒนาฐานข้อมูล	การแสวงหาความรู้	การสร้างความรู้	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	การจัดเก็บความรู้	ด้านบุคลากร	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	ด้านการบริหาร	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
เทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1												
	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	0.832**	1											
	การพัฒนาฐานข้อมูล	0.474**	0.517**	1										
การจัดการความรู้	การแสวงหาความรู้	0.373**	0.460**	0.611**	1									
	การสร้างความรู้	0.426**	0.430**	0.425**	0.355**	1								
	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	0.438**	0.526**	0.545**	0.519**	0.617**	1							
	การจัดเก็บความรู้	0.414**	0.407**	0.537**	0.393**	0.557**	0.727**	1						
ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	ด้านบุคลากร	0.412**	0.419**	0.156**	0.206**	0.382**	0.387**	0.282**	1					
	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	0.463**	0.508**	0.387**	0.373**	0.409**	0.479**	0.367**	0.556**	1				
	ด้านการบริหาร	0.371**	0.389**	0.374**	0.351**	0.388**	0.557**	0.482**	0.534**	0.654**	1			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ปัจจัย		การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	การพัฒนาฐานข้อมูล	การแสวงหาความรู้	การสร้างความรู้	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	การจัดเก็บความรู้	ด้านบุคลากร	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	ด้านการบริหาร	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
องค์กรแห่งนวัตกรรม	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	0.328**	0.370**	0.313**	0.244**	0.357**	0.415**	0.354**	0.427**	0.397**	0.450**	1		
	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	0.391**	0.388**	0.425**	0.353**	0.458**	0.533**	0.457**	0.438**	0.423**	0.490**	0.579**	1	
	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม	0.323**	0.258**	0.225**	0.224**	0.217**	0.313**	0.260**	0.412**	0.280**	0.373**	0.428**	0.545**	1
	$\bar{x}$	3.76	3.69	3.34	3.50	3.51	3.38	3.37	3.76	3.69	3.34	3.59	3.43	3.53
	S.D.	0.698	0.752	0.751	0.700	0.667	0.718	0.692	0.698	0.752	0.751	0.679	0.677	0.697

** $p < .01$

จากตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยย่อย การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 13 ตัวมีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01จำนวน 78 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.206 - 0.832

4. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

4.1 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของระดับปฏิบัติที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการคัดเลือกตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (Chi-Square : χ^2)

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness – of – Fit Indices GFI และ AGFI)

3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR)

4. ดัชนีเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลตามทฤษฎีตามสมมติฐาน (Comparative Fit)

ตารางที่ 26 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	ค่า	เกณฑ์ความสอดคล้อง
ไค – สแควร์ (Chi-Square : χ^2)	24.06 (p = 0.06409)	แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี
ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	0.99	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	0.96	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index : RFI)	0.98	มีค่าใกล้ 1 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR)	0.010	มีค่าระหว่าง 0-1 หมายถึง โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	0.039	มีค่าต่ำกว่า 0.05 หมายถึง โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดี

จากตารางที่ 26 สามารถสรุปความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าไค – สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 24.06 (p เท่ากับ 0.06409) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี หมายความว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าใกล้ 1 คือ ค่า GFI เท่ากับ 0.99 และค่า AGFI เท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็น

องค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดี

3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าเท่ากับ 0.010 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual : RMR) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์และไม่เกิน 0.05 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index : RFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

4. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดกลุ่มองค์ประกอบปัจจัยย่อย

4.2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญคือ พิจารณาจากค่า KMO and Bartlett's Test โดยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยด้านเทคโนโลยี

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		.896
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3460.041
	df	45
	Sig	0.00

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) เท่ากับ 0.896 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ในระดับดีมากเพราะ KMO มีค่าสูงและจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านเทคโนโลยี 10 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้นคือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป สามารถแสดงได้ตามรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 ปัจจัยย่อยที่ 1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.782
2	บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	.815
3	บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน	.763
4	มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ	.883
5	มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร	.848
6	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร	.786

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร รวมปัจจัยย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .782 ถึง .848 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยย่อยที่ 1 นี้ว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี

ตารางที่ 29 ปัจจัยย่อยที่ 2 การพัฒนาฐานข้อมูล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย	.794
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้	.830
3	บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.823
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	.823

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จากปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาฐานข้อมูล มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .823 ถึง .830 ผู้วิจัยจึงให้ชื่อปัจจัยย่อยที่ 2 นี้ว่า การพัฒนาฐานข้อมูล

ตารางที่ 30 ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยการจัดการความรู้

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		.785
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2220.156
	df	28
	Sig	0.00

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer –Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) เท่ากับ 0.785 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ในระดับดี เพราะ KMO มีค่าสูงและจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการจัดการความรู้ 8 ตัวแปร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป สามารถแสดงได้ตามรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 31 ปัจจัยย่อยที่ 1 การแสวงหาความรู้

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	.977
2	มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	.788

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร จากปัจจัยย่อยด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .788 ถึง .977 ผู้วิจัยจึงให้ชื่อปัจจัยย่อยที่ 1 นี้ว่า การแสวงหาความรู้

ตารางที่ 32 ปัจจัยย่อยที่ 2 การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน	.663
2	บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	.638
3	มหาวิทยาลัยของท่านจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	.804
4	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	.752
5	มหาวิทยาลัยของท่านมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆ เพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.795
6	บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	.766

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร รวมปัจจัยย่อยด้านการสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .638 ถึง .804 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยย่อยที่ 2 นี้ว่า การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้

ตารางที่ 33 ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3222.399
	df	36
	Sig	0.00

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) เท่ากับ 0.874 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ในระดับดี เพราะ KMO มีค่าสูงและจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร 9 ตัวแปร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นคือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป สามารถแสดงได้ตามรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 34 ปัจจัยย่อยที่ 1 ด้านบุคลากร

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านที่มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร	.827
2	มหาวิทยาลัยของท่านปฏิบัติต่อบุคคลากรโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขัน	.876

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3	มหาวิทยาลัยของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	.803
4	บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	.803

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จากปัจจัยย่อยด้านบุคลากร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .803 ถึง .876 ผู้วิจัยจึงให้ชื่อปัจจัยย่อยที่ 1 นี้ว่า ด้านบุคลากร

ตารางที่ 35 ปัจจัยย่อยที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	.601
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	.563
3	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน	.904
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม	.894
5	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	.818

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร รวมปัจจัยย่อยด้านงบประมาณที่ได้รับและด้านการบริหาร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .563 ถึง .904 ผู้วิจัย เห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยย่อยที่ 2 นี้ว่า ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 36 ค่า KMO-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		.884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5683.681
	df	120
	Sig	0.00

จากตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) เท่ากับ 0.884 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ในระดับปานกลาง เพราะ KMO มีค่าปานกลางและจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า แมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม 16 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้นคือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.45 ขึ้นไป สามารถแสดงได้ตามรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ปัจจัยย่อยที่ 1 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	.812
2	มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	.841
3	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	.853
4	มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	.867
5	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำความรู้จากแหล่งต่างๆมาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.651
6	มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.675

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร รวมปัจจัยย่อยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมและกระบวนการสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 ถึง .867 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยย่อยที่ 1 นี้ว่า วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

ตารางที่ 38 ปัจจัยย่อยที่ 2 กระบวนการสร้างนวัตกรรม

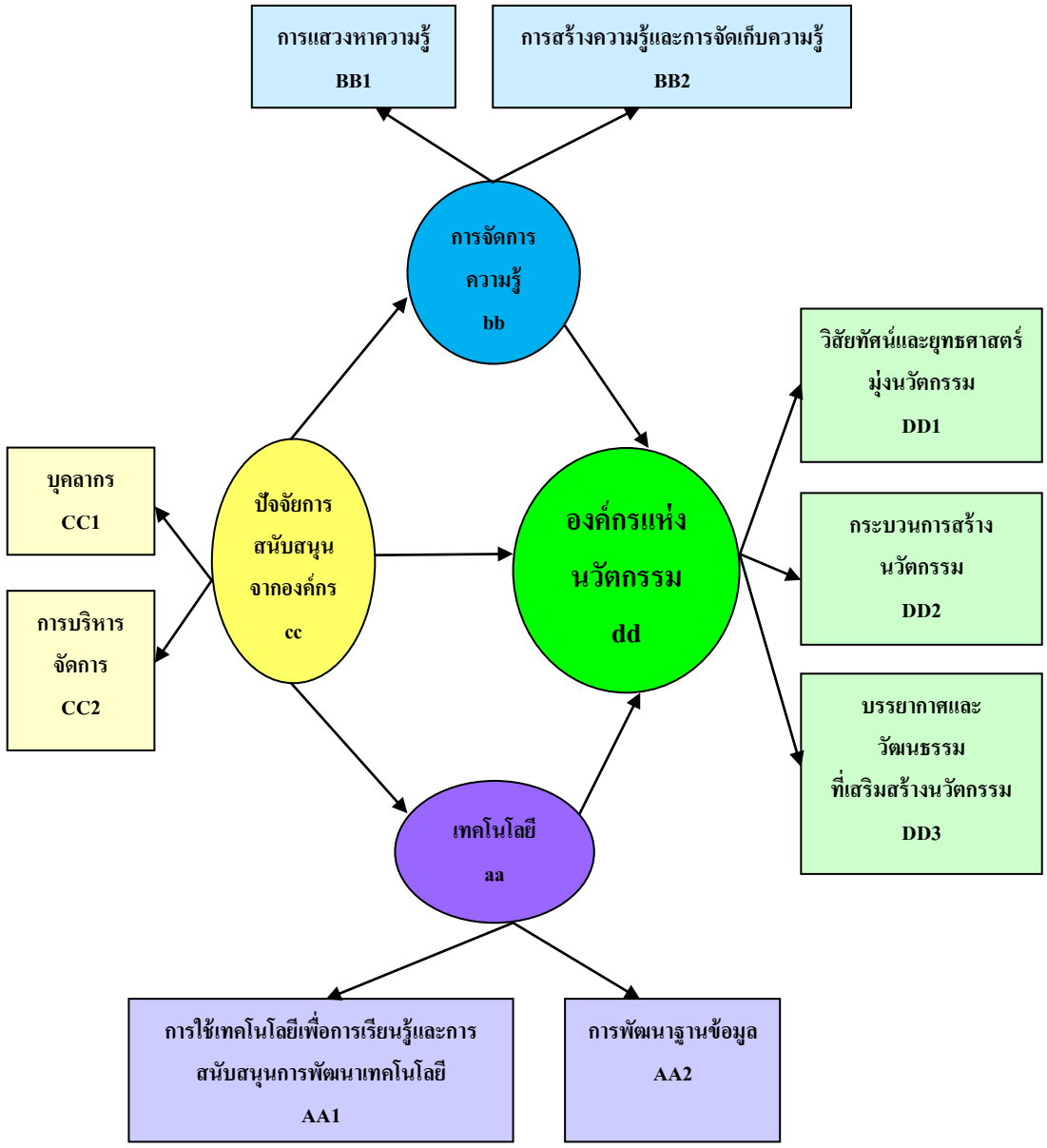
ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดตั้งโครงการนวัตกรรมเพื่อแปลงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ หรือบริการใหม่)	.808
2	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถดำเนินการโครงการนวัตกรรมจนเป็นผลสำเร็จและเกิดเป็นสิ่งใหม่ได้จริง	.843
3	มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากโครงการนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.831
4	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากกระบวนการสร้างนวัตกรรมและสามารถนำไปพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไปได้	.819
5	มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	.507
6	มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	.596

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร รวมปัจจัยย่อยด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรมและบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .507 ถึง .843 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยย่อยที่ 2 นี้ว่า กระบวนการสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 39 ปัจจัยย่อยที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	.777
2	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านได้มีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงานกันอย่างสม่ำเสมอ	.771
3	บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ เสมอในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.797
4	มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.741

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยย่อยที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จากปัจจัยย่อยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .741 ถึง .797 ผู้วิจัยจึงให้ชื่อปัจจัยย่อยที่ 3 นี้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม



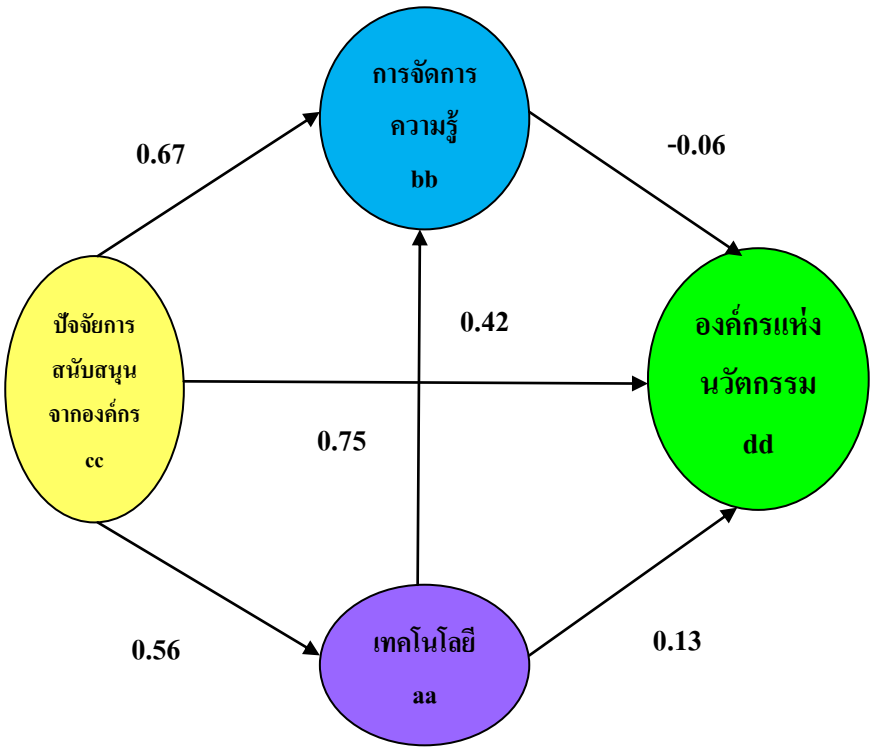
ภาพที่ 3 องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลักและ 9 ปัจจัยย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยหลักด้านเทคโนโลยี (aa) ประกอบด้วย
   1.1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี (AA1)
   1.2 การพัฒนาฐานข้อมูล (AA2)
2. ปัจจัยหลักด้านการจัดการความรู้ (bb) ประกอบด้วย
   2.1 การแสวงหาความรู้ (BB1)
   2.2 การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้ (BB2)
3. ปัจจัยหลักด้านปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (cc) ประกอบด้วย
   3.1 บุคลากร (CC1)
   3.2 การบริหารจัดการ (CC2)
4. ปัจจัยหลักด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม (dd) ประกอบด้วย
   4.1 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม (DD1)
   4.2 กระบวนการสร้างนวัตกรรม (DD2)
   4.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม (DD3)

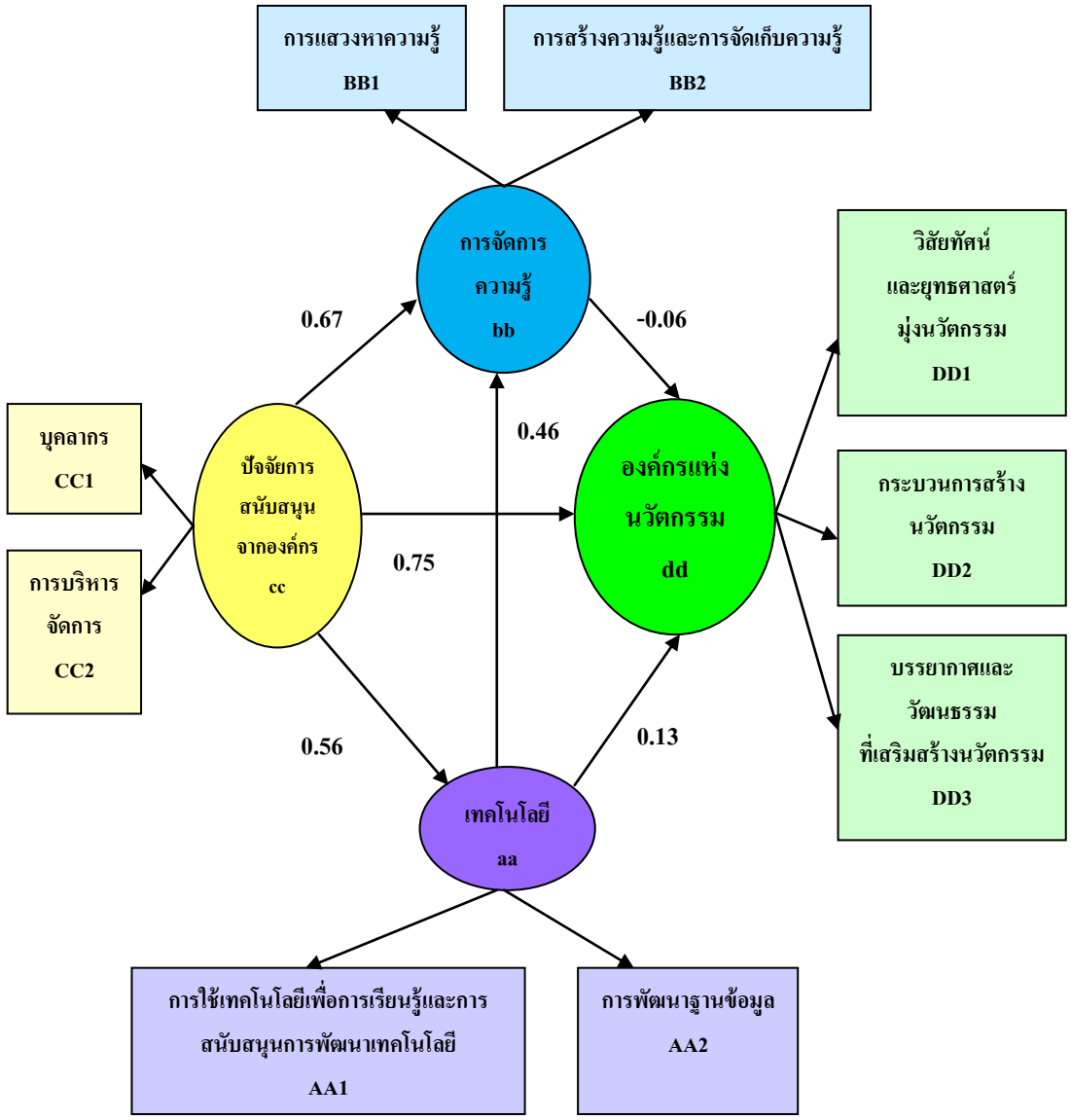
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยทั้ง 9 ปัจจัยเกิดจากการจัดกลุ่มใหม่ของตัวแปร ทำให้กลุ่มปัจจัยย่อย 13 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารปรับเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวแปรที่เกิดขึ้นใหม่หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นผลการยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย 3 ปัจจัยหลัก 13 องค์ประกอบของปัจจัยย่อยของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แสดงให้เห็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบของปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยเทคโนโลยีประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อยคือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล ปัจจัยการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบของปัจจัยย่อยคือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบของปัจจัยย่อย คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับและด้านการบริหารซึ่งผู้วิจัย สร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ -0.06 ปัจจัยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม ต่อปัจจัยการจัดการความรู้และต่อปัจจัยเทคโนโลยี 0.75, 0.67 และ 0.56 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงต่อ องค์กรแห่งนวัตกรรมและต่อปัจจัยการจัดการความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.13และ 0.42 ตามลำดับ



ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 5 แสดงรูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้ คือ

องค์กรแห่งนวัตกรรม เท่ากับ 0.13*เทคโนโลยี - 0.056*การจัดการความรู้

(0.32) (0.75)

0.42 -0.075

+ 0.75*ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร,

(0.52)

1.44

Errorvar.= 0.39, R^2 เท่ากับ 0.61 …….(1)

การจัดการความรู้ เท่ากับ 0.42*เทคโนโลยี + 0.67*ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร,

(0.15) (0.11)

2.85 6.22

Errorvar. เท่ากับ 0.063, $R^2 = 0.94$…….(2)

เทคโนโลยี เท่ากับ 0.56*ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร,

(0.064)

8.82

Errorvar. เท่ากับ 0.68, $R^2 = 0.32$……..……(3)

จากสมการโครงสร้างข้างต้นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมเท่ากับ 0.13 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 0.42 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standard Error) มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.32 ปัจจัยการจัดการความรู้ มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม เท่ากับ -0.056 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ -0.075 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.74 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม เท่ากับ 0.75 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 1.44 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.52 และสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการ พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางลบจากปัจจัยด้านการจัดการความรู้

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.42 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 2.85 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.15 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้เท่ากับ 0.67 โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 6.22 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีค่าน้อย คือ มีค่า SE เท่ากับ 0.11 และสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยี

นอกจากนี้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีเท่ากับ 0.56โดยพิจารณาค่า t มีค่าเท่ากับ 8.82 ในขณะที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อย คือมีค่า SE เท่ากับ 0.064 และสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปร	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		
			aa	**bb**	**cc**
dd	0.61	DE	0.130*	-0.060*	0.750*
		IE	-0.025*	-	-0.001*
		TE	-0.105*	-0.060*	-0.749*
bb	0.94	DE	0.420*	-	0.670*
		IE	-	-	0.235*
		TE	0.420*	-	0.905*
aa	0.32	DE	-	-	0.560*
		IE	-	-	-
		TE	-	-	0.560*

Chi-Square = 24.06, df=15, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMR = 0.010, RMSEA = 0.039

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

จากตารางที่ 40 สามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ได้ว่า พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการสนับสนุนจากองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเทคโนโลยีและการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.105,-0.060 และ -0.749 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.420 และ 0.905 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) พบว่า 1) ปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเท่ากับ 0.61 แสดงว่า ร้อยละ 61.00 ของความแปรปรวนของด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการสนับสนุนจากองค์กร 2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเท่ากับ 0.94 แสดงว่า ร้อยละ 94.00 ของความแปรปรวนของปัจจัยการจัดการความรู้ สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการ

สนับสนุนจากองค์กร 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง เท่ากับ 0.32 แสดงว่า ร้อยละ 32.00 ของความแปรปรวนของปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัย โดยการศึกษาแบบคู่ขนานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จะนำมาช่วยในการสนับสนุนหรือขยายใจความ ในการอภิปรายผล ให้เห็นสภาพของตัวแปรหลัก ได้ชัดเจนมากขึ้นอันจะนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการเก็บข้อมูลที่แจงนับไม่ได้ (หรือไม่เป็นตัวเลข) เน้นการสร้างแนวคิดและตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดย สัมภาษณ์และการจดบันทึก ไม่ใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์แต่ใช้ในการอนุมาน (Induction Approach) เป็นการทำวิจัยในสภาพธรรมชาติ ไม่มีการจัดหรือควบคุมสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจะสรุปปัญหาด้วยตรรกะแบบอุปมัย (Induction) มองภาพรอบ ๆ ด้าน (Holistic Perspective) เน้นกระบวนการพลวัต (Dynamic) และบริบท (Contextual) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่มีการยืดหยุ่นสูง เน้นความรู้สึกร่วมและความเข้าใจ (Empathy and Insight) เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยต้องเป็นกลาง (อรุณ รักธรรมและณรงค์ กุลนิเทศ, 2552 อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี, 2554, น.218)

ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการค้นข้อมูลโดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะของผู้ตอบ การค้นหาครั้งนี้เป็นการค้นหาระบบการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบโดยตรงเป็นการค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาเพื่อเสริมงานวิจัยเชิงปริมาณ สามารถช่วยอภิปรายปรากฏการณ์ที่ได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและเป็นไปตามทฤษฎี แนวคิดและสมมติฐาน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นการสัมภาษณ์ทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้การสัมภาษณ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการสัมภาษณ์คำนึงความถูกต้องของการได้มาซึ่งข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 41 - 44 ดังนี้

ตารางที่ 41 บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี

คนที่	ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาฐานข้อมูล
1	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูล ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญและลงทุนกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้มาก และควรใช้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนระบบการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย
2	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การสนับสนุนและการพัฒนาเทคโนโลยี พัฒนาฐานข้อมูล เป็นภาพรวมที่นำไปสู่การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เทคโนโลยีนี้จะใช้เป็นตัวสนับสนุนระบบต่างๆเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กรนวัตกรรมได้แก่ ระบบฐานข้อมูล ระบบการจัดการสารสนเทศ ระบบการจัดการทรัพยากรบุคลากร การวิจัยด้วยฐานข้อมูลเป็นต้น ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการจัดการความรู้ ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี
3	ปัจจัยทางเทคโนโลยีมีความสำคัญ เนื่องจากปัจจุบันกระบวนการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสร้างระบบการจัดการความรู้ และมีการจัดหาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่จะสร้าง
4	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีได้แก่ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและการพัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาฐานข้อมูล ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดย ให้ความสำคัญที่ฐานข้อมูลถ้าองค์กรมีการพัฒนาฐานข้อมูลที่ดีมีความถูกต้องสมบูรณ์สะดวกต่อการใช้งานโดยเฉพาะการจัดการความรู้ในองค์กรก็จะเป็นการพัฒนาขององค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้
5	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะปัจจัยทุกตัวจะนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

คนที่	ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาฐานข้อมูล
6	ปัจจัยด้านนี้ส่งผลแน่นอนถ้าเราจะสร้างนวัตกรรมขึ้นมาในสมัยนี้เทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้ทั้งหมด ใช้เป็นแหล่งเก็บข้อมูล ถ่ายโอนข้อมูล สนับสนุนที่จะเอาข้อมูลไปใช้ รวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น จัดหาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่จะสร้าง
7	การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและฐานข้อมูล
8	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ต้องมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย มีการวางระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยให้เป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร การเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสามารถทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้
9	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ต้องสนับสนุนในการพัฒนาฐานข้อมูลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีการวางแผนจัดการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่วางไว้เพื่อให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10	ควรมีการจัดทำเทคโนโลยีด้านฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนระบบการจัดการความรู้และเสริมแหล่งความรู้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำการวิจัยพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี
11	ปัจจัยทางเทคโนโลยีอันได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูลส่งผลต่อนวัตกรรมนอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้รวดเร็ว

ตารางที่ 41 (ต่อ)

คนที่	ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาฐานข้อมูล
12	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูลส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเพราะการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยเทคโนโลยีในทุกกระบวนการ
13	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีควรจะดูว่าเป็นเทคโนโลยีระดับใด ถ้าเป็นเทคโนโลยีทั่วๆไปทุกคนต้องมีความรู้ในการใช้งานแต่ถ้าเป็นเทคโนโลยีในระดับที่สูงที่จะนำไปสร้างนวัตกรรมควรจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน
14	การพัฒนาฐานข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นแหล่งสะสมความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ต้องลงทุนด้านระบบสารสนเทศ ถ้าเราไม่มีฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมก็ทำได้ยาก
15	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมองด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยควรมีการซื้อฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการสืบค้นด้านข้อมูลการวิจัย มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นทุกฐานข้อมูลเป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัยพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมหรือความรู้ใหม่
16	การที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีระบบทางด้านเทคโนโลยีที่ดี องค์กรที่พร้อมจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ได้แก่การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูล ต้องมีความพร้อมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก
17	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูลนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ เมื่อเรามีการจัดการความรู้แล้วนั้นก็จะนำมาจัดเก็บให้เป็นฐานข้อมูลแล้วใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นตัวเสริมให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ต้องสนับสนุนในการพัฒนาฐานข้อมูลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นทุกฐานข้อมูลให้เป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมหรือความรู้ใหม่ มีการวางแผนจัดการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่วางไว้ มีการสนับสนุนจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีการวางระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยให้เป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร การเรียนการสอนและการวิจัย และควรนำปัจจัยเทคโนโลยีไปสนับสนุนในด้านการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำข้อมูลต่างๆไปใช้งานเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นสามารถทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้

ตารางที่ 42 บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการความรู้

คนที่	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
1	การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงสภาพมาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งที่สะสมความรู้ในหลายด้านจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้โดยทำตามกระบวนการได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
2	การจัดการความรู้ก็คือ กระบวนการคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ มีการจดบันทึก จัดเก็บข้อมูลและควรเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสะดวกในการค้นคว้าข้อมูล
3	การที่องค์กรจะมุ่งไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการความรู้ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ หากเราจะมุ่งทางนวัตกรรมจุดเริ่มต้นก็คือการจัดการความรู้โดยเริ่มจากการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
4	การจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะการจัดการความรู้ทำให้องค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาทำให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยมีการพัฒนา

ตารางที่ 42 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
5	การจัดการความรู้จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆที่แต่ละคนประสบมาในระยะเวลาที่ต่างกัน ควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น
6	การจัดการความรู้ส่งผลต่องานทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จะทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร การแสวงหาความรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้เช่น เรื่องการทำวิจัย เพื่อที่จะทำให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ฉะนั้นการแสวงหาความรู้มีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม
7	การจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เช่นในการทำวิจัยต้องมีการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ขึ้นมาให้เป็นองค์ความรู้ นำความรู้นั้นถ่ายโอนและใช้ความรู้จากนั้นก็จัดเก็บความรู้มีความสร้างสรรค์จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ควรมีการส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเช่นให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานจากนั้นก็จะนำความรู้มาถ่ายโอนให้กับหน่วยงานอื่นเป็นการแบ่งปันความรู้
9	ในปัจจุบันการจัดการความรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษา โดยกระบวนการของการจัดการความรู้นั้นที่จะประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการจัดเก็บความรู้ เป็นกระบวนการพื้นฐานของการสร้างองค์ความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ต้องส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดองค์ความรู้ในหน่วยงานของตนเองเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 42 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
10	การจัดการความรู้ ส่งผลทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ถ้ากระบวนการจัดการความรู้เข้มแข็งและก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันในระหว่างบุคคลากรในองค์กรก็จะทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ส่งผลให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น ทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถในด้านที่จะพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม
11	การจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและควรที่จะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น
12	การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนในองค์กร ช่วยให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สม่ำเสมอ อาจจะช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การวิจัย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ส่งผลให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น ทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถในด้านที่จะพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม
13	การจัดการความรู้ส่งผลอย่างมากต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยการแสวงหาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น
14	การจัดการความรู้ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการจัดเก็บความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะรากฐานของนวัตกรรมนั้นมาจากการสั่งสมองค์ความรู้ การทำวิจัยแล้วนำความรู้นั้นมาประยุกต์สร้างให้เกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ส่งผลให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น ทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถในด้านที่จะพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม

ตารางที่ 42 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้
15	การจัดการความรู้ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการจัดเก็บความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งสะสมองค์ความรู้มากมายหลายศาสตร์ถ้าเรามีการใช้หลักของการจัดการความรู้เข้ามาก็จะทำให้องค์ความรู้นั้นถูกพัฒนาต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบการพัฒนากระบวนการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ได้
16	การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ การจัดการความรู้ส่งผลแน่นอนต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรที่จะประสบความสำเร็จเป็นองค์กรนวัตกรรมได้โดยเฉพาะอุดมศึกษาต้องมีภูมิปัญญาส่งผลให้เกิดระบบความคิดเพราะความรู้คือฐานความรู้ดั้งเดิมนำความรู้ที่มีไปทำงานวิจัย บุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และต้องทำงานวิจัยและการให้บุคลากรไปฝึกอบรมก็ถือว่าเป็นการแสวงหาความรู้ด้วยเช่นกัน
17	การจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การกำเนิดองค์ความรู้และการจัดการความรู้นั้นส่งผลต่อการเป็นองค์แห่งนวัตกรรม เนื่องจากกระบวนการจัดการความรู้นั้น เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นแหล่งความรู้ในระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานของการทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ว่าปัจจัยการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมองค์ความรู้หลายด้านโดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในองค์กรและจัดเก็บความรู้นั้นเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกในการหาความรู้ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ผสานกับองค์ความรู้เดิมทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ตารางที่ 43 บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร

คนที่	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ ด้านการบริหาร
1	องค์ประกอบทุกด้านเป็นปัจจัยสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันต้องมีการจัดสรรงบประมาณ การบริหารจัดการ เพราะฉะนั้นปัจจัยเหล่านี้เกิดตั้งแต่นโยบายและยุทธศาสตร์นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้
2	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยีอีกด้วย เพราะทุกปัจจัยต้องมีทรัพยากรที่ดีตั้งแต่ บุคลากร งบประมาณที่ได้รับและการบริหารที่เหมาะสม มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
3	ปัจจัยสนับสนุนองค์กร คือบุคลากร งบประมาณและการบริหารมีความสำคัญ บุคลากรเป็นตัวเริ่มต้นให้ความสำคัญอย่างยิ่งต้องเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ควรมีการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ เช่น เงินรางวัล เปอร์เซ็นต์การประเมินขึ้นเงินเดือนที่มากขึ้น
4	ปัจจัยสนับสนุนองค์กรได้แก่ ด้านงบประมาณและด้านบริหาร ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยต้องมีบุคลากร บริหารจัดการและงบประมาณที่ใส่ลงไปจะทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคโลกาภิวัตน์ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
5	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทุกเรื่องล้วนมีความสำคัญโดยปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรจะมีความสำคัญมากไม่เพียงส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเท่านั้นยังเป็นตัวเสริมที่จะทำให้ปัจจัยด้านการจัดการความรู้และปัจจัยด้านเทคโนโลยีเกิดผลสำเร็จในการดำเนินการของแต่ละปัจจัย

ตารางที่ 43 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ ด้านการบริหาร
6	ด้านบุคลากรสำคัญเป็นอันดับหนึ่งก่อนที่จะเป็นองค์กรนวัตกรรม ถ้าบุคคลไม่ให้ความสำคัญถึงแม้จะมีเงินมากขนาดไหนก็เป็นไปไม่ได้ นวัตกรรมเป็นแนวคิดใหม่ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้ เกิดจากการแสวงหาความรู้มาสังเคราะห์เป็นนวัตกรรม คนจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลว่าเป็นปัจจัยหลักในการที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่วนงบประมาณก็สำคัญในระดับหนึ่งที่จะผลักดันโดยเฉพาะนวัตกรรมที่เป็นชิ้นงานต้องใช้งบประมาณทั้งหมดซึ่งเชื่อมโยงกับการบริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ฉะนั้นทุกอย่างมีความสำคัญ
7	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญกับตัวบุคคลก่อน คนต้องมีองค์ความรู้พื้นฐานที่จะไปสร้างสร้างนวัตกรรมต่อมาก็ต้องมีงบประมาณที่จะสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมถ้าภายในมหาวิทยาลัยมีงบประมาณไม่เพียงพอก็หาแหล่งสนับสนุนจากภายนอกได้และควรมีการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ เช่น เงินรางวัล เปอร์เซ็นต์การประเมินขึ้นเงินเดือนที่มากขึ้น
8	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในด้านบุคลากรด้านงบประมาณและด้านการบริหารส่งผลแน่นอนต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม คือในด้านบุคลากรต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและจะต้องมีงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม จัดหาครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน
9	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรไม่ว่าจะเป็น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านบริหารล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ถ้ามีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์มีองค์ความรู้ดีในศาสตร์ของตัวเอง การต่อยอดความรู้ที่จะให้เกิดเป็นนวัตกรรมนั้นก็เป็นเรื่องที่สามารถทำได้ ประกอบกับมีงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนบวกกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมนั้นก็จะประสบความสำเร็จได้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ ด้านการบริหาร
10	ทุกปัจจัยให้การสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่แล้ว ตัวที่มีผลกระทบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมากที่สุด คือ บุคลากร เพราะนวัตกรรมจะเกิดเพราะคน คนทำให้เกิดนวัตกรรม ฉะนั้นด้านบุคคลากรสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ถ้าคนไม่แสวงหาความรู้องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไม่ได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือรับนวัตกรรมเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าเรื่องเงินหรือการบริหารจัดการ ปัจจัยหลักแห่งองค์กรนวัตกรรม การพัฒนาคนให้เป็นคนที่เข้าใจนวัตกรรมและสร้างนวัตกรรม ก็ต้องใช้งบประมาณพัฒนาคนด้วย ฉะนั้นควรแบ่งเงินเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งเป็นการลงทุนสร้างนวัตกรรม อีกส่วนหนึ่งคือ การลงทุนกับคน
11	ให้ความสำคัญปัจจัยด้านองค์ประกอบหลักคือบุคลากร ถ้าบุคลากรคนใดมีการสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จควรมีการยกย่องเชิดชูในความสามารถและมีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดหาครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน
12	บุคลากร ส่งผลโดยตรงและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ผู้จัดเก็บ ผู้ถ่ายทอด ผู้ใช้ และผู้รับประโยชน์จากนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านงบประมาณเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ เนื่องจากการสร้างนวัตกรรมต้องมีการลงทุน ส่วนด้านการบริหารเป็นปัจจัยส่งเสริม ให้ทำให้องค์กรมีการสร้างนวัตกรรม
13	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหาร ทุกตัวส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม ในด้านบุคลากรถ้าบุคลากรที่คิดไม่เป็นทำไม่เป็นก็จะไม่เกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด เช่นเดียวกันถ้าบุคลากรของเรามีคุณภาพแต่ไม่มีงบประมาณสนับสนุนก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่เกิดนวัตกรรม แต่ให้ความสำคัญกับด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหาร

ตารางที่ 43 (ต่อ)

คนที่	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ ด้านการบริหาร
14	จากปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรเรื่องบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจากองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมนั้นเกิดจากคนเป็นจุดเริ่มต้นถ้าเราได้คนที่มีความสามารถการเกิดนวัตกรรมในองค์กรก็ทำได้ส่วนรองลงมา คือ ด้านงบประมาณและด้านการบริหาร เช่น จัดหาครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน
15	ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมยกตัวอย่างเช่นสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
16	ปัจจัยสนับสนุนมีความสำคัญด้านบุคลากรมีความสำคัญต้องทำงานเป็นทีมคัดสรรคนที่มีคุณภาพ ด้านงบประมาณก็มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีการจัดหาวัสดุที่จะนำมาสร้างให้เกิดนวัตกรรมพร้อมทั้งจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จัดสรรมา
17	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร มีความสำคัญเพราะเป็นทรัพยากรบุคคลนั้นถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการที่จะนำพาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งจะสัมพันธ์กับหลักการของการจัดการความรู้ เป็นการนำความรู้จากตัวบุคคลถ่ายทอดความรู้เก็บเป็นความรู้ไว้ ด้านงบประมาณก็มีความสำคัญเช่นกัน เป็นส่วนที่สนับสนุนที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการหาอุปกรณ์ เครื่องมือมาพัฒนาชิ้นงาน หรืองบประมาณสำหรับการทำวิจัย ส่วนด้านการบริหารก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรเป็นการจัดการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญด้านบุคลากรเป็นสำคัญเพราะการสร้างนวัตกรรมนั้นเกิดจากคน ถ้ามหาวิทยาลัยได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรก็จะเกิดการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กร ด้านงบประมาณเป็นส่วนที่สนับสนุนที่จะทำให้เกิดการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรม ควรมีการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ เช่น เงินรางวัล เปอร์เซ็นต์การ

ประเมินขึ้นเงินเดือนที่มากขึ้นส่วนด้านการบริหารเป็นการกำหนดนโยบายในการดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และสอดคล้องกับงบประมาณที่จัดสรรในเรื่องของการสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 44 บทสรุปทัศนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม

คนที่	องค์กรแห่งนวัตกรรม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
1	มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น
2	ยุทธศาสตร์ก็มาจากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์เป็นการนำเอาเป้าหมายมาแปรรูปแบบวิธีที่จะก่อให้เกิดสิ่งต่างๆไปสู่เป้าหมายเมื่อเรามองว่านวัตกรรมจะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต จากนั้นหากระบวนการสร้างนวัตกรรมที่ทำให้เกิดขึ้นได้จริงและเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน
3	วิสัยทัศน์เป็นตัวบอกทิศทางของมหาวิทยาลัย ตัวเสริมคือยุทธศาสตร์ จะต้องมีกลยุทธ์และต้องมีแผนปฏิบัติการ (action plan) ตามนี้ตัวกระบวนการสร้างส่งผลกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นองค์กรนวัตกรรมคือเรื่องวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์
4	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยทำให้มีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มั่นคงยั่งยืน เป็นการกำหนดทิศทางโดยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เป็นตัวกำหนดทิศทาง กระบวนการสร้างนวัตกรรมจากแผนไปสู่ปฏิบัติเพราะมียุทธศาสตร์กำหนดไว้ง่ายต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม อีกทั้งเป็นการต่อยอดความรู้ที่มีฐานจากบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างนวัตกรรมที่มั่นคงก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นตัวความรู้ที่แท้จริงเป็นต้นแบบได้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

คนที่	องค์กรแห่งนวัตกรรม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
5	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นจุดเริ่มต้นของการได้มาซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น
6	ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารหรือหน่วยงานนั้นๆต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสร้างยุทธศาสตร์เพื่อจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และการสร้างกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ฉะนั้น วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์จึงเป็นปัจจัยหลักเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญจะทำให้หน่วยงานโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏก้าวเข้าไปในองค์กรแห่งนวัตกรรมได้
7	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ทุกปัจจัยส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการมองแบบต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ถ้ามหาวิทยาลัยมีความชัดเจนที่จะส่งเสริมเรื่องของนวัตกรรมก็จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การสร้างกระบวนการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้เป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ก็จะทำให้มีทิศทางในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรและทำให้มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น
9	ถ้าผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างกระบวนการทางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นเป็นผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมซึ่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้สามารถนำไปพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรได้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

คนที่	องค์กรแห่งนวัตกรรม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
10	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดก็จะทำให้องค์กรแห่งนวัตกรรมได้ชัดเจนขึ้น รวดเร็วขึ้น ทุกคนในองค์กรก็จะเห็นภาพตรงกันหมด เพราะการขับเคลื่อนจะง่าย มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จะนำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ไปใช้ ทำให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน แนวทางยุทธศาสตร์ร่วมกัน ทิศทางร่วมกันทั้งองค์กรจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรได้
11	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เริ่มต้นที่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดทิศทางที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย กำหนดแผนปฏิบัติการและกระบวนการสร้างนวัตกรรมทำให้มีความยั่งยืนด้วยการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
12	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม ทำให้เกิดนโยบาย ทิศทาง งบประมาณ การส่งเสริมสนับสนุนที่ชัดเจน ทำให้การขับเคลื่อนมุ่งสู่เป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน กระบวนการสร้างนวัตกรรม เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม เป็นตัวส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13	ถ้าองค์กรมีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมก็จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ตัวต่อมาก็จะเกิดกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่จะนำไปสู่ตัวยุทธศาสตร์ที่เราตั้งเป้าหมายไว้ ต่อมาเมื่อมีกระบวนการสร้างนวัตกรรมก็จะส่งผลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรถ้าทุกคนทำตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ จะทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้น หาบริษัทเอกชนร่วมทำงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ในศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเป็นนวัตกรรมได้ เช่น ในสาขาวิศวกรรมหรือเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ร่วมผลิตรถยนต์ไฟฟ้า

ตารางที่ 44 (ต่อ)

คนที่	องค์กรแห่งนวัตกรรม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
14	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นความสอดรับกันเมื่อองค์กรกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ก็จะต้องมีการกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม บุคลากรก็จะได้เกิดการเรียนรู้เป็นความต่อเนื่องกลายเป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมขึ้นได้
15	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนวัตกรรมมีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะมีทิศทางที่ชัดเจนในการนำพาไปสู่องค์กรนวัตกรรม รวมถึงกระบวนการสร้าวนวัตกรรมและบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดองค์กรนวัตกรรมได้ หาบริษัทเอกชน ร่วมทำงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยในศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเป็นนวัตกรรมได้ เช่น ในสาขาวิศวกรรมหรือเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ร่วมผลิตรถยนต์ไฟฟ้า
16	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมีความสำคัญเป็นก้าวแรกของการมุ่งไปสู่องค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อมาทำให้มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมตามมาและบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมมีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
17	การจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น มหาวิทยาลัยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจากนั้นก็จะเกิดกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดวิธีการสร้างนวัตกรรม ส่วนบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมนั้นจะเป็นตัวที่ทำให้องค์กรเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืนเพราะทุกคนตระหนักถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ที่จะสร้างเป็นองค์กรนวัตกรรมได้

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ว่าวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมากที่สุด เพราะวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจากนั้นก็จะมีกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อความสำเร็จ มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น ส่วนบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

6. การเปรียบเทียบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการวิเคราะห์สภาพของตัวแปร ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบดังตารางที่ 45 ดังนี้

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ตัวแปร	การใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
ด้านเทคโนโลยี (การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีการพัฒนาฐานข้อมูล)	ด้านเทคโนโลยีในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการพัฒนาฐานข้อมูลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	ข้อค้นพบปัจจัยด้านเทคโนโลยี 1. ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย 2. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเสริมสร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ภายในมหาวิทยาลัย 3. มีการจัดหาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่จะสร้าง 4. การถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ตัวแปร	การใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
ด้านการจัดการความรู้ (การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้)	ด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการจัดเก็บความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	ข้อค้นพบปัจจัยด้านการจัดการความรู้ 1. ส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2. สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น ทำความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนที่มีความสามารถในด้านที่จะพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม 3. ควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น 4. องค์กรควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี
ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร(บุคลากร งบประมาณ ที่ได้รับ การบริหาร)	ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	ข้อค้นพบด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร 1. ควรมีการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ เช่น เงินรางวัล เปอร์เซ็นต์การประเมินขึ้นเงินเดือนที่มากขึ้น 2. จัดสรรงบประมาณในการลงทุนเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม 3. จัดหาครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน 4. มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ตัวแปร	การใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม (วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม)	ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนกระบวนการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	ข้อค้นพบองค์กรแห่งนวัตกรรม 1. ควรมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะส่งเสริมเรื่องของนวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม 2. หาบริษัทเอกชนร่วมทำงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยในศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเป็นนวัตกรรม 3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร 4. มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น

7. สรุปการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการวิจัยเชิงคุภาพสามารถสรุปการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ ดังนี้

7.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีจากการวิจัยเชิงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีครอบคลุมในประเด็น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาฐานข้อมูลสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าด้านเทคโนโลยีในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการพัฒนาฐานข้อมูลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ทัศนะว่า มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนในการพัฒนาฐานข้อมูลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นทุกฐานข้อมูลให้เป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมหรือความรู้ใหม่ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรม มีการวางแผนจัดการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่วางไว้และต้องใช้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

7.2 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้จากการวิจัยเชิงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ครอบคลุมในประเด็นการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ การจัดเก็บความรู้ เพราะว่าองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการจัดเก็บความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ทัศนะว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในองค์กรและจัดเก็บความรู้นั้นเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกในการหาความรู้ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ควรทำสหกิจศึกษาในส่วนของอาจารย์กับสถานประกอบการเพื่อจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ผสานกับองค์ความรู้เดิมทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และเกิดการถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมการจัดการขององค์กรให้เกิดประสิทธิผล

7.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรจากการวิจัยเชิงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรครอบคลุมในประเด็น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับและด้านการบริหารสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ทัศนะว่าด้านบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุดเพราะการสร้างนวัตกรรมนั้นเกิดจากคน ถ้ามหาวิทยาลัยได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ควรมีการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ เช่น เงินรางวัล เปอร์เซ็นต์การประเมินขึ้นเงินเดือนที่มากขึ้น จัดสรรงบประมาณในการลงทุนเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม จัดหาครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน

7.4 องค์กรแห่งนวัตกรรมจากการวิจัยเชิงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครพบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมครอบคลุมในประเด็นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากโดยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนกระบวนการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากที่สุด เพราะวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งจะทำให้ได้แผนปฏิบัติการนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย หาบริษัทเอกชนร่วมทำงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยในศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างเป็นนวัตกรรม มีการเทียบเคียงการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับองค์กรอื่น ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร จากนั้นก็จะมีกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดวิธีการสร้างนวัตกรรมเพื่อความสำเร็จส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 6,089 คน คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเพื่อหาระดับปัจจัยและศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครและแบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.52

2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.59 และ3.53 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.44

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติการวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variance : CV)และโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งปัจจัย

เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบของปัจจัยหลัก คือ 1) เทคโนโลยี 2) การจัดการความรู้ 3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร 4) องค์กรแห่งนวัตกรรม 9 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้(AA1) 2) การพัฒนาฐานข้อมูล (AA2) 3) การแสวงหาความรู้ (BB1) 4) การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้ (BB2) 5) ด้านบุคลากร (CC1) 6) ด้านการบริหารจัดการ (CC2) 7) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม (DD1) 8) กระบวนการสร้างนวัตกรรม (DD2) 9) บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม (DD3) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมากที่สุด โดยเรียงลำดับ คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ โดยมีค่าเท่ากับ 0.75, 0.13และ -0.06 ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เท่ากับ 24.06 (p เท่ากับ 0.06409) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.039

การอภิปรายผล

ในการศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามและการวิเคราะห์ของโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์งานวิจัยด้านสถิติ จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเพื่อทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของคริสเตียนเซ่น (Christensen, 2012) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์จะเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความเป็นไปได้ จึงจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและองค์กรนวัตกรรม จึงควรมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว เพราะจะช่วยในการบริหารจัดการองค์กรให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้าง

นวัตกรรมและส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเชิงนวัตกรรมด้วย นอกจากนี้ ครอฟอร์ด (Crawford, 2013) ยังได้กล่าวถึงการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ไว้ว่าองค์กรต้องมีการสร้างความชัดเจนในกลยุทธ์นวัตกรรมในระดับองค์กรและกลยุทธ์นวัตกรรมนี้จะต้องมีการประกาศและนำไปปฏิบัติจริงเพราะจะแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมของทุกภาคส่วนในองค์กรซึ่ง โฮลเดอร์และแมทเทอร์ (Holder & Matter, 2013) ได้เสนอแนะว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องสื่อสารและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นและการสนับสนุนนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ เหลาภักดี (2554) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมมีกลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนคือแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้อย่างชัดเจนโดยจัดให้มีคำว่านวัตกรรมปรากฏอยู่ในวิสัยทัศน์ขององค์กร ด้วยมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเอาไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน พร้อมทั้งมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนและส่วนใหญ่องค์กรกำหนดให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น ธงชัย ทองอยู่ (สัมภาษณ์, 2557) สุทัศน์ จันบัวลา (สัมภาษณ์, 2557) ไพบูลย์ วิริยะวัฒนะ (สัมภาษณ์, 2557) สุขุม เฉลยทรัพย์ (สัมภาษณ์, 2557) บริบูรณ์ ศรีมาชัย (สัมภาษณ์, 2557) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารหรือหน่วยงานนั้นๆต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสร้างยุทธศาสตร์เพื่อจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และการสร้างกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ฉะนั้นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์จึงเป็นปัจจัยหลักเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญจะทำให้หน่วยงานโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏก้าวเข้าไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้

ดังนั้นองค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการสื่อสารและถ่ายทอดเป้าหมายไปสู่หน่วยงานและบุคลากรในองค์กรด้วย เพื่อให้ทุกคนมีพันธะสัญญาร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรทั้งนี้องค์กรควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านนวัตกรรมในระดับหน่วยงานและระดับบุคคลเพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรม

ด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุนีย์ ภิรมย์ประเมศ (2551) พบว่า จากการศึกษาเพื่อสำรวจองค์กรนวัตกรรมในบริษัทต่างๆ เช่น ซีพีออลล์ บัตรกรุงไทยและธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้างปูนซีเมนต์ไทย มีการตั้งเป้าหมายที่จะสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยทุกองค์กรไม่ได้ระบุจำนวนนวัตกรรมต่อปีที่ชัดเจนแต่มีแผนงานและเป้าหมายตั้งเอาไว้เสมอ ทำให้กระบวนการสร้างนวัตกรรมมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยเรื่องการแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาซึ่งทั้งสามองค์กรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากลูกค้าและตลาด เพื่อคาดการณ์สิ่งที่ลูกค้าและตลาดต้องการเพื่อนำมาสร้างนวัตกรรมและสอดคล้องกับ ก้องกาญจน์ วชิรพนัง (2550) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมว่า องค์กรจะต้องนำข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการมาสร้างความคิดใหม่ ผ่านระบบคัดกรอง จัดตั้งเป็นโครงการดำเนินการจนเกิดเป็นสิ่งใหม่ จนสามารถใช้ประโยชน์การนวัตกรรมและบุคคลเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการนั้นๆซึ่งโดยภาพรวมของกระบวนการการสร้างนวัตกรรม ควรเริ่มต้นจากการกำหนดความต้องการหรือปัญหา เพื่อให้เป้าหมายมีความชัดเจน หลังจากนั้นจึงพยายามแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหานั้นๆ โดยมีขั้นตอนของการวิจัยเข้ามาช่วย เพื่อเกิดมุมมองหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการแก้ปัญหา เมื่อแนวคิดมีความหลากหลายจึงต้องมีการทดสอบเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้งาน ซึ่งในจุดนี้จะสามารถทำให้องค์สามารถประหยัดงบประมานและไม่เสี่ยงกับการนำนวัตกรรมไปใช้แล้วไม่ประสบความสำเร็จ แล้วจึงเลือกนวัตกรรมที่ให้ประโยชน์และผลตอบแทนที่ดีที่สุดเพื่อพร้อมนำไปใช้งาน ในทุกกระบวนการควรแทรกการประเมินผลเพื่อปรับปรุงเข้าได้ไปด้วย ถึงแม้เราจะได้ทางเลือกที่สุดแล้วก็ตาม เพราะนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงต้องประเมินสถานการณ์และทำการปรับปรุงเสมอ

ดังนั้น ปัจจัยในกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่พบในองค์กรนวัตกรรม คือ การตั้งเป้าหมายที่จะสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ การแสวงหาแนวความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา การทดสอบและประเมินที่เหมาะสมก่อนนำไปพัฒนาเป็นปัจจัยสนับสนุนที่อาจพบได้ในองค์กรนวัตกรรม

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ คริสเตียนเซ่น (Christensen, 2012) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนตัวบ่งชี้ระดับนวัตกรรมขององค์กรดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมทำให้เกิดนวัตกรรมโดย ครอฟอร์ด (Crawford, 2013) ให้เหตุผลว่าเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมให้คนในองค์กรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเท่านั้นแต่ยังสามารถขัดขวางไม่ให้นวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรได้อีกด้วย องค์กรจึงต้องพยายามค้นหาค่านิยมร่วมที่จะ

ช่วยในการสร้างนวัตกรรมและพยายามสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอมาไบล์, คอนติ, คูน, ลาเซนบายและเฮอร์รอน (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 2010) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่มีความยุติธรรม มีการตัดสินเชิงสร้างสรรค์ มีการให้รางวัลและการยอมรับสำหรับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ส่วน สจ๊วตและโมฮาเมด (Stewart, & Mohamed, 2008) ได้เสนอแนะว่าบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรม คือ การมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่นวัตกรรมวัฒนธรรม ทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ส่วนวัฒนธรรมที่ส่งเสริมคือ การให้บุคลากรมีอิสระและอำนาจในการทำงานและให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมก็มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อผลลัพธ์ของนวัตกรรมด้วย

จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น สวัสดิ์ ทองสิน (สัมภาษณ์, 2557) วิชัย จิตต์ประสงค์ (สัมภาษณ์, 2557) ที่กล่าวไว้ว่าด้าน บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมซึ่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้สามารถนำไปพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรได้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ดังนั้นองค์กรที่กำลังเริ่มต้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมควรเริ่มต้นจากการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่สื่อสารและหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรควรเน้นไปที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์เน้นการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง หน่วยงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามและการวิเคราะห์ของโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์งานด้านสถิติ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 17 คน ซึ่งจะช่วยยืนยันข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยเป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย จากจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยี จัดการการความรู้และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมจะเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกันและสามารถส่งเสริมที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสอดคล้องกับ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ (2554) เสนอว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนองค์กรโดยเน้นที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เช่น การประหยัดเวลาและสถานที่ การเข้าถึงลูกค้าได้โดยตรงและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว การรับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์และยังสอดคล้องกับชาพิโร (Shapiro, 2006) อธิบายว่าองค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีสมรรถภาพหลัก 5 ประการ คือ กลยุทธ์และลูกค้า การวัดผลการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานและระบบสนับสนุน บุคลากร เทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ตัดสินใจ สนับสนุนการติดต่อสื่อสารและประสานการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ และนำมาใช้ในระบบข้อมูลข่าวสารซึ่งช่วยในการจัดเก็บและการกระจายข้อมูลให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรและสอดคล้องกับดันดอน (Dundon, 2010) เสนอว่าองค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องส่งเสริมและสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดให้กับบุคลากร มีกระบวนการเก็บรวบรวมความคิดและการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น อินเทอร์เน็ต และระบบการจัดการกิจการ (Enterprise Management Systems)

นอกจากนี้ พสุ เดชะรินทร์ (2552) เสนอให้องค์กรจะต้องจัดให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยกระตุ้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งพร จิตมะโนวรรณ์ (2556) กล่าวว่าการเรียนรู้ขององค์กรต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารสนเทศและการเผยแพร่ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างๆง่ายขึ้นรวมทั้งการรับข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ให้ตรงกับงานของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของวีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2550) กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรจะต้องใช้ระบบเทคโนโลยีองค์กรคือการพิจารณาระบบดำเนินงานเพื่อเปลี่ยนแปลงทรัพยากรนำเข้าให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพตามแต่วัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร ประกอบจากความรู้ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เทคนิคการดำเนินงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและความทันสมัยของเครื่องมือ การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบการสื่อสารโทรคมนาคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทำให้ระบบองค์กรและวิธีการบริหารดำเนินงานเปลี่ยนรูปไปจากเดิม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น สวัสดิ์ ทองสิน (สัมภาษณ์, 2557) วิทยา เมฆขำ (สัมภาษณ์, 2557) รัชศักดิ์ สารนอก (สัมภาษณ์, 2557) โดยกล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนในการพัฒนาฐานข้อมูลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นทุกฐานข้อมูลให้เป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมหรือความรู้ใหม่ มีการวางแผนจัดการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่วางไว้ มีการสนับสนุนจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย มีการวางระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยให้เป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร การเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสามารถทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้

จากการวิจัยเชิงปริมาณทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมีข้อค้นพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการจัดการความรู้มีค่าเท่ากับ 0.42 ซึ่งสอดคล้องกับบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2552) เสนอว่าในการจัดการความรู้ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้นควรนำปัจจัยด้านเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ข้อมูลอย่างรวดเร็วและยังสอดคล้องกับพิชิต เทพวรรณ์ (2556)ได้นำเสนอว่า ในการจัดการความรู้มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องโดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงควรมีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology)โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีจะช่วยในการปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บและประมวลผลซึ่งจะช่วยทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น ไพบูลย์ วิริยะวัฒนะ (สัมภาษณ์, 2557) มณฑล จันทร์แจ่มใส (สัมภาษณ์, 2557) บริบูรณ์ ศรีมาชัย (สัมภาษณ์, 2557) ธงชัย ทองอยู่ (สัมภาษณ์, 2557) และรัชศักดิ์ สารนอก (สัมภาษณ์, 2557)โดยกล่าวว่า ควรนำปัจจัยเทคโนโลยีไปสนับสนุนในด้านการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำข้อมูลต่างๆไปใช้งานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นสามารถทำให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ฉะนั้นในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อบุคคล ต่อสังคม ซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้การเรียนการสอนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกันปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร การบริการ การเรียนการ

สอนและการวิจัยอย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด มหาวิทยาลัยจะต้องมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่มีความถูกต้องทันสมัย สะดวกต่อการนำมาใช้งานและใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิดทุกประเภทเพื่อพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ปัจจัยด้านจัดการความรู้มีความสอดคล้องกับ พิชิต เทพวรรณ์ (2556) ได้นำเสนอว่า การจัดการความรู้ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและปฏิบัติงานอันเกิดจากการเก็บ การจัดระบบและพัฒนาความรู้และสรรค์สร้างให้เป็นนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการ ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่ธุรกิจได้ และยังสอดคล้องกับบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ที่สนับสนุนให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จนั้น องค์กรสามารถดำเนินการโดยวางกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีการสร้างความรู้และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมซึ่งเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันและมีความสามารถที่จะต่อสู่กับความท้าทายในอนาคต องค์กรจะต้องเอาระบบย่อย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้และเทคโนโลยีมาประสานเข้าด้วยกันซึ่งสอดคล้องกับพยัต วุฒิรงค์ และเจษฎา นกน้อย (2553) นำเสนอว่า นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของความรู้ในองค์กรมากกว่าการครอบครองไว้และการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกหรือทำให้เกิดนวัตกรรมโดยการเชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของความรู้กับความรู้ที่ต้องการ ทั้งนี้ กุศล ทองวัน (2553)ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า การจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ เหลาภักดี (2554)ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมพบว่าทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารโดยองค์กรส่วนใหญ่เน้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทำงานและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันผ่านโครงการต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น พร้อมทั้งมีการจัดทำระบบการจัดการความรู้และมีการจัดเก็บความคิดของบุคลากรไว้เป็นฐานข้อมูลเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปดูและนำความคิดเหล่านั้นไปใช้ได้และสอดคล้องกับแนวคิดของคริสเตียนเซ่น (Christensen, 2012) ที่ให้ความสำคัญมากกับการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารโดยเสนอแนะว่าองค์กรควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและ

สามารถเผยแพร่ แบ่งปันข้อมูลให้กับหน่วยงานแผนกหรือบุคลากรทุกคนให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการสร้างนวัตกรรม การจัดเก็บข้อมูลที่ดีจะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรงและทุกหน่วยงานในองค์กรจะต้องทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทราบ นอกจากนี้ ครอฟอร์ด (Crawford, 2013) ยังได้เสนอแนะให้องค์กรต้องมีระบบการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลระหว่างทีมข้ามสายงานและระหว่างนักวิจัยด้วยกันเอง ส่วนระบบการจัดการความรู้นั้นองค์กรควรมีการระบุความรู้ สร้างความรู้ใหม่และกระจายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร กัลยารัตน์ (2553) ที่ทำการศึกษาเพื่อเสนอแนะการจัดการความรู้สำหรับองค์นวัตกรรมได้แนวทางการจัดการความรู้ 3 เรื่องคือ 1) การสร้างวัฒนธรรมความรู้ (Knowledge Culture) ด้วยการสร้างกลยุทธ์ที่จะทำให้ได้มาซึ่งความรู้ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การสะสมความรู้และการหาประโยชน์จากความรู้สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างอิสระ สร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการส่งผ่านความคิดและความรู้ 2) จัดให้มีผู้จัดการความรู้ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบหาความรู้ แหล่งความรู้ภายในองค์กรพร้อมทั้งจัดเก็บความรู้และทำหน้าที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ส่วนต่างๆขององค์กรควรสนับสนุนการจัดการความรู้ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของความรู้ สร้างนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนความรู้ จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น เอนก เทียนบูชา (สัมภาษณ์, 2557) ปรุงศักดิ์ อัตพุฒ (สัมภาษณ์, 2557) วิทยา เมฆขำ (สัมภาษณ์, 2557) โดยกล่าวว่าปัจจัยการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมองค์ความรู้หลายด้านโดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในองค์กรและจัดเก็บความรู้นั้นเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกในการหาความรู้ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและที่สำคัญคือการทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ผสานกับองค์ความรู้เดิมทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้นการเป็นองค์กรนวัตกรรมควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการนำความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลออกทาเผยแพร่มีช่องทางให้บุคลากรให้เสนอความรู้และความคิดที่หลากหลาย ทั้งนี้ ควรมีการจัดเก็บความรู้และข้อมูลข่าวสารเอาไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้แล้วนำความรู้นั้นไปปรับใช้ได้ง่าย

ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสอดคล้องกับ จารุวรรณ นุตะศรินทร (2550) พบว่า เครื่องมือสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์คือเครื่องมือที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กรด้วยมีการระบบคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่จูงใจ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการส่งเสริมด้านการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์โดยการให้เวลาและโอกาสบุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีการเปิดกว้างของข้อมูลข่าวสารและดังที่ อรจิรา วรรณะศิริพงษ์ (2554) ว่าปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในโครงการหรือกิจกรรมได้แก่ บุคลากร จะต้องพิจารณาในรายละเอียด เช่น บุคลากร ต้องมีประเภทใดบ้างกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมซึ่งในการสร้างนวัตกรรมนั้นถ้าจะประสบความสำเร็จหรือมีการสร้างนวัตกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง (พิบูล ทีปะปาล, 2551) รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยประโยชน์ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ เหลาภักดี (2554) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมพบว่า ทุกองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำงาน เช่น ที่บริษัท 3M ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร จึงมุ่งสรรหาและจ้างคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรโดยเน้นที่คุณลักษณะที่เป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ สำรวจค้นหา แสวงหาแนวทางแก้ไข มีจินตนาการ มุ่งไปสู่การทำงานที่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิดด์และเบสสัน (Tidd & Bessant, 2011) ที่ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมีทักษะในการสื่อสารทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอำนาจ อิทธิพล เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้รวบรวมความรู้เพราะถือว่าบุคลากรเป็นแหล่งความรู้ขององค์กรที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆซึ่ง ชาฟิโร (Shapiro, 2006)ได้เสนอว่า องค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น บุคลากรคือบุคคลที่ทำหน้าที่สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร องค์กรนวัตกรรมจึงต้องการบุคลากรหรือบุคคลที่มีทักษะด้านนวัตกรรม

ส่วนด้านงบประมาณที่ได้รับมีความสอดคล้องกับ ปวาสินี สุขเจริญ (2552) ว่าควรมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมรวมถึงการจัดการและสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีการวางแผนร่วมกันในการจัดหาให้พร้อมเพียงพอตลอดจนมีการกำหนดขั้นตอนในการขอใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การกระจายหรือจัดสรรทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พิบูล ทีปะปาล, 2551) การจัดสรรเงินทุนและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำมาลงทุนในโครงการต่างๆเป็นการตัดสินใจกำหนดงบประมาณ การลงทุนที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสอดคล้องกับ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ได้กล่าวว่า แผนทางการเงินเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินการธุรกิจนวัตกรรมให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การวางแผนการเงินการลงทุนธุรกิจนวัตกรรม จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของผลตอบแทนในการลงทุนเทียบกับการคาดคะเนข้อมูลต่างๆ เช่น อายุโครงการ อัตราผลตอบแทนที่จะได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของเชอร์วูด (Sherwood, 2008) ที่กล่าวว่า การทำให้นวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรจะต้องใช้ต้นทุนทางการเงินและเวลาเช่นการใช้เงินสนับสนุน การฝึกอบรมการศึกษาความเป็นไปได้และการพัฒนาความคิด การใช้เวลาในการสร้างความคิด ประเมินความคิด พัฒนาความคิด และการนำความคิดไปปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้เวลาและเงินจำนวนมาก ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างความชัดเจนในเรื่องการสนับสนุนทางด้านการเงินหรืองบประมาณในการสร้างนวัตกรรม เพราะนวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีเงินหรืองบประมาณสนับสนุนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาเมด (Ahmed, 2014) เรื่องการสนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยองค์กรจะต้องสร้างทรัพยากรที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอมีงบประมาณเงินทุนสนับสนุนให้เวลาในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้โอกาสแก่บุคลากร สนับสนุนเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรม

ส่วนด้านการบริหารมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวาสินี สุขเจริญ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรนั้นจะต้องให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการสร้างนวัตกรรมตั้งแต่เริ่มต้นมีโอกาสได้วางแผนงานที่มุ่งสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมและกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิติกร บุญประคอง (2550) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการนั้น องค์กรควรมีการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ รวมถึงหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กรว่ามีการวางแผนการบริหารการปฏิบัติงานซึ่งการบริหารจัดการจะเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะการเริ่มวางแผนที่ดี มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการสร้าสรรค์นวัตกรรมโดยการวางแผนและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ตลอดจนปัญหาเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องนำหลักบริหารมาใช้ และสอดคล้องกับ วรารัตน์ เขียวไพรี (2553) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การประสานการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นที่มีอยู่ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยการใช้กระบวนการของการวางแผนการจัดองค์กร การจัดทรัพยากรมนุษย์การสั่งการและการควบคุม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เช่น ปวิช ผลงาม (สัมภาษณ์, 2557) วิชัย จิตต์ประสงค์ (สัมภาษณ์, 2557) รัชศักดิ์ สารนอก (สัมภาษณ์, 2557)

สุวรรณี สิมะกรพินธุ์ (สัมภาษณ์, 2557) กล่าวว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญด้านบุคลากรเป็นสำคัญเพราะการสร้างนวัตกรรมนั้นเกิดจากคน ถ้ามหาวิทยาลัยได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรก็จะเกิดการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กร ควรสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ด้านงบประมาณเป็นส่วนที่สนับสนุนที่จะทำให้เกิดการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรม ส่วนด้านการบริหารเป็นการกำหนดนโยบายในการดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และสอดคล้องกับงบประมาณที่จัดสรรในเรื่องของการสร้างนวัตกรรม ดั้งนั้นปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ถ้ามหาวิทยาลัยมุ่งที่จะปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจำเป็นที่จะต้องให้การสนับสนุนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านปัจจัยเทคโนโลยี จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ควรมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรม การจัดหาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่สร้าง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเสริมระบบการจัดการความรู้ในองค์กร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรและแหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย เช่น มีการประชุมระดมสมองเพื่อการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรืออบรมสัมมนานำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นต้น

1.2 มหาวิทยาลัยควรมีการทำวิจัยร่วมกับองค์กรธุรกิจ หรือหน่วยงานวิจัยต่างๆ จากภายนอก เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมจากองค์กรเอกชนสู่มหาวิทยาลัย

1.3 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้บุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการจริงโดยถือเป็นภาระงานด้านวิชาการ

2. ด้านปัจจัยการจัดการความรู้ จากผลการวิจัย พบว่า จากข้อมูลเชิงปริมาณควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม ส่งเสริมการทำวิจัย การทำสหกิจศึกษาอาจารย์ และควรจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

2.1 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และส่งเสริมการทำวิจัยของคณาจารย์และบุคลากร เช่น กำหนดให้อาจารย์ทุกคนต้องมีการฝึกอบรมในด้านวิชาการหรือมีงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ภายในระยะเวลา 1 ปี

2.2 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการจริงเพื่อเป็นแสวงหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น การทำงานวิจัย ค้นคว้าทดลอง

2.3 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดีภายในองค์กร เช่น มีการจัดการแข่งขันการทำแนวปฏิบัติที่ดีของทุกหน่วยงานในองค์กรเป็นประจำทุกปีพร้อมมีการให้รางวัลผู้ชนะการประกวดเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ

3. ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร จากข้อมูลเชิงปริมาณควรให้ความสำคัญกับด้านบุคลากร ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพว่าควรสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร จัดหาทรัพยากร งบประมาณ และครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมตามแผนที่กำหนด และมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

3.1 มหาวิทยาลัยควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น จัดสรรงบประมาณสำหรับการให้เงินรางวัลผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมได้ พร้อมทั้งประเมินขึ้นเงินเดือนในเปอร์เซ็นต์ที่สูง

3.2 มหาวิทยาลัยควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เช่นการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราที่สูงเพื่อเป็นการดึงคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย

4. ด้านองค์กรนวัตกรรม จากข้อมูลเชิงปริมาณควรให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม และบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ซึ่งก็สอดคล้องกับประเด็นข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ควรมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การเทียบเคียงการ

แข่งขันที่ดี ทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการสร้างนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างนวัตกรรม ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

4.1 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านนวัตกรรม เช่น กำหนดให้คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีความสามารถด้านการผลิต ต้องทำสิ่งประดิษฐ์อย่างน้อย 1 ชิ้นภายในหนึ่งปี

4.2 มหาวิทยาลัยควรทำความร่วมมือกับองค์กรธุรกิจด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่พัฒนาไปสู่นวัตกรรม เช่น ทำความร่วมมือกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติในการทำวิจัยและหน่วยงานองค์กรธุรกิจ

4.3 มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม เช่นจัดให้มีการประกวดแข่งขันด้านนวัตกรรมเป็นประจำทุกปีพร้อมทั้งให้รางวัลผู้ที่ชนะการประกวดเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จึงควรมีการศึกษาค้นคว้าในลักษณะเดียวกันในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลางและกลุ่มภาคใต้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในแต่ละภูมิภาคที่สนองความต้องการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกันโดยเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มอื่นๆ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้ตรงกับอัตลักษณ์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ และเพื่อเป็นข้อมูลในระดับนโยบายของแต่ละมหาวิทยาลัย

3. ควรทำศึกษาประเด็นปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมเชิงลึกของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม เช่น นโยบายภาครัฐบาลในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กนกพร ฉิมพลี. (2555). **รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักรสาน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมและการ จัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กฤตกร กัลยารัตน์. (2553). **ผลกระทบเชิงประจักษ์ของสถานการณ์การแข่งขัน การจัดการความรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ ความพร้อมในการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม ที่มีต่อผลการดำเนินงานสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ก้องกาญจน์ วชิรพนัง. (2550). **การพัฒนาชุดเครื่องมือเพื่อประเมินปัจจัยความเป็นองค์กรนวัตกรรมภาครัฐ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุศล ทองวัน. (2553, ตุลาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. **วารสารบริหารธุรกิจ**, *33* (128), 34-48.

เกสรี แจ่มสกุล. (2552). **การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเทพศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). **การคิดเชิงสร้างสรรค์.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

แก้ว ศรีบุศยกุล. (2553). **รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คำรณ ศรีน้อย. (2551). **การจัดการเทคโนโลยี.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุณี วงศ์ลิมปิยะรัตน์. (2556). **การเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารุวรรณ นุตะศรินทร์. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษา บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิติมา วรรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2552). **การพัฒนาตัวแบบของกลยุทธ์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จำเริญ จิตรหลัง. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชวนี ทองโรจน์. (2553). **การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นกับยุทธศาสตร์ ๑ มหาวิทยาลัย : ๑ จังหวัด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ชิติกร บุญประคอง. (2550). **การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง : ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานบริษัทอิงเกรสออโต้ เวนเจอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). **หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดรุณี โกเมนเอก. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ดุลยเทพ ภัทรโกศล. (2550). **การพัฒนาฐานข้อมูลความรู้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธงชัย ทองอยู่. (สัมภาษณ์, วันที่ 13 เดือนสิงหาคม 2557)

ธันยกรณ์ จันทรวิจิตร. (2553). **บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นพเก้า ห่อบุญเหิม. (2552). **การสร้างคุณค่าจากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

นภดล พูลสวัสดิ์. (2551). **ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นภดล เหลืองภิรมย์. (2550). **การจัดการนวัตกรรม : การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นรวัฒน์ ชุติวงศ์. (2554, เมษายน-มิถุนายน). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ**, *34* (130), 47-58.

นารินี แสงสุข. (2551). **การพัฒนากระบวนการองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บดินทร์ วิจารณ์. (2550). **การพัฒนาองค์การ...แห่งการเรียนรู้.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

บริบูรณ์ ศรีมาชัย. (สัมภาษณ์, วันที่ 14 เดือนสิงหาคม 2557)

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. ค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2556. จาก http://www.krobannok_file/p61238851032.pdf

บุญชู ศรีเวียงยา. (2553). **ผลการเรียนรู้และการพัฒนาฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปหัตถกรรม ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่องเครื่องจักรสานพื้นบ้านอีสาน สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2552, มกราคม). องค์การกับการจัดการความรู้: ศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจ. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, *49* (1), 127-156.

ปรุงศักดิ์ อัตพุฒ. (สัมภาษณ์, วันที่ 6 เดือนสิงหาคม 2557)

ปวาสินี สุขเจริญ. (2552). **ความเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ปวิช ผลงาม. (สัมภาษณ์, วันที่ 6 เดือนสิงหาคม 2557)

ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2550). **การพัฒนาระบบข้าราชการไทย การพัฒนาองค์การและการสร้างองค์การที่เรียนรู้**. ค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2557. จาก http://www.kpi.ac.th/kpith/pdf/

พยัต วุฒิรงค์และเจษฎา นกน้อย. (2553). **การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ : กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้**. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2556. จาก http://www.journal.su.ac.th/index.php/suj/article/viewfile/166/188

พสุ เดชะรินทร์. (2552). **ความสำคัญของนวัตกรรมในการแข่งขันยุคใหม่**. ค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2556. จาก http://www.mbachula.org/CD-MBA-23-1-47/articles.html

พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ. (2551). **การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พัทชรินทร์ อินทะสอน. (2551). **การรับรู้บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาหน่วยงานย่อยขององค์กรปกครองท้องถิ่นแห่งหนึ่งจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชิต เทพวรรณ์. (2556). **องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม**. ค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2556. จาก http://www.journal.nu.ac.th/index.php%3Fjournal%3DNUJournal%26page%

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2552). **ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิทักษ์ ไปเร็ว. (2550). **บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา : บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิบูล ทีปะปาล. (2551). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ไพบูลย์ วิริยะวัฒนะ. (สัมภาษณ์, วันที่ 7 เดือน สิงหาคม 2557)

ภาณุ ลิมมานนท์. (2549). **กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : ภาริณาส.

มณฑล จันทร์แจ่มใส. (สัมภาษณ์, วันที่ 6 เดือน สิงหาคม 2557)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2557. จาก http://www.chandra.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2557. จาก http://www.dru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2557. จาก http://www.bsru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2557. จาก http://www.pnru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2556. จาก http://www.dusit.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2557. จาก http://www.ssru.ac.th

มิ่งขวัญ คงเจริญและอาชัญญา รัตนอุบล. (2554, พฤษภาคม – สิงหาคม). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**, *7* (2), 19-36.

รัชศักดิ์ สารนอก. (สัมภาษณ์, วันที่ 28 เดือนสิงหาคม 2557)

รุ่งพร จิตมะโนวรรณ์. (2556). **การวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วรรณวดี ชัยชาญกุล. (2552). **การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วรารัตน์ เขียวไพรี. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

----------. (2553). **ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิชัย จิตต์ประสงค์. (สัมภาษณ์, วันที่ 14 เดือนสิงหาคม 2557)

วิชิต ดาราบถ. (2551). **การบริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิทยา เมฆขำ. (สัมภาษณ์, วันที่ 15 เดือนสิงหาคม 2557)

วิเชียร วิทยอุดม. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2550). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา. (2554). **การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม : กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์. (2555). **แผนยุทธศาสตร์ 5 ประการในการรับมือเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. ค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2556. จาก http://blog.eduzones.com/aec/97343

ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2552). **การพัฒนารูปแบบองค์การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริกาญจน์ เจริญวงศ์สว่าง. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของบริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2550). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : จริวัฒน์เอ็กซเพรส.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหารบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมหมาย ทองมี. (2552). **ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

สมาธิ นิลวิเศษ. (2554). **ความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สวัสดิ์ ทองสิน. (สัมภาษณ์, วันที่ 8 เดือนสิงหาคม 2557)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). **High Performance Organization.** ค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2556. จาก www.opdc.go.th/oldweb/thai/High_Performance_Organize/HPOContent1.pdf

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). **รายงานผลการสำรวจขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550**. กรุงเทพฯ : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

----------. (2553). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (สัมภาษณ์, วันที่ 28 เดือนสิงหาคม 2557)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธิ์. (2555). **ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : เพียงฟ้า.

สุทัศน์ จันบัวลา. (สัมภาษณ์, วันที่ 15 เดือนสิงหาคม 2557)

สุนีย์ ภิรมย์ประเมศ. (2551). **การสำรวจเพื่อศึกษาองค์กรนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

สุภมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel.** กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุวรรณี สิมะกรพินธุ์. (สัมภาษณ์, วันที่ 19 เดือนสิงหาคม 2557)

อรจิรา วรรณะศิริพงษ์. (2554). **การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณ รักธรรมและณรงค์ กุลนิเทศ. (2552). **เอกสารประกอบคำบรรยายการวิจัยเชิงคุณภาพ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อักษรวดี กงทา. (2550). **การพัฒนาฐานข้อมูลรายการบรรณานุกรมหนังสือห้องสมุดรักไทย 31 โรงเรียนเปรมติณสูลานนท์**. รายงานการศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอนก เทียนบูชา. (สัมภาษณ์, วันที่ 25 เดือนสิงหาคม 2557)

Ahmed, P. K. (2014). Culture and climate for innovation. **European Journal of Innovation Management**. Retrieved from 3 August 2014. From http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/14601069810199131

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (2010). Assessing the work environment for creativity. **The Academy of Management Journal**. Retrieved from 3 June 2010. From http://crypto.cs.mcgill.ca/~jguguy/mcgill/anick/0-150.pdf

Basadur, M., & Gelade, G.A. (2011). The role of knowledge management in the innovation process. **Creativity and Innovation Management**. Retrieved from 13 May 2011. From http://www.researchgate.net/profile/Min_Basadur/publication/227659033_The_Role_of_Knowledge_Management_in_the_Innovation_Process/links/02bfe50f1ee673e287000.pdf

Besley, S., & Brigham, F. E. (2009). **Principles of finance.** Manson, OH : South-Western.

Celep, C., & Cetin, B. (2012). Teacher's perception about the behaviors of school leaders with regard to knowledge management. **International Journal of Educational Management**. Retrieved 15 January 2012. From http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1463834

Chang, S. C., & Lee, M. S. (2008, January). The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation**. Journal of Knowledge Management,** *12* (1), 3-20.

Chang, T. J., et al. (2007). **Developing innovative organization though organizational learning to adapt into change.** Taipei : National Taiwan Normal University.

Christensen, C.M. (2012). **Assessing your organization's innovation capabilities**. Retrieved 10 January 2012. From http://www.utdallas.edu/~chasteen/Christensen%20-%202nd%20article.htm

Collins, L. (2012). Opening up the innovation process. **Engineering Management Journal**. Retrieved 14 January 2012. From http://ieeexplore.ieee.org/xpl/login.jsp?tp=&arnumber=1604975&url=http%3A%2F%2Fieeexplore.ieee.org%2Fxpls%2Fabs_all.jsp%3Farnumber%3D1604975

Crawford, C. B. (2013). **Leadership and Innovation**. Retrieved 11 May 2013. From http://www.leadershipeducators.org/Resources/Documents/Conferences/Minneapolis/InnovationandLeadership.pdf

Cropley, D. H. (2012). **The role of creativity as a driver of innovation**. Retrieved 11 March 2012. From http://www.academia.edu/4237687/Fostering_and_Measuring_Creativity_and_Innovation_Individuals_Organisations_and_Products

Daft, R.L. (2012). **Management**. (10th ed). Mason, OH : South-Western.

Desimone, R. L., & Werner, J. M. (2012). **Human resource development.** (6th ed.). Mason, OH : South-Western.

Dundon, E. (2010). **The seeds of innovation : cultivating the synergy that fosters new ideas.** Retrieved 15 March 2010. From http://www.innovationguru.com/stargate/food/The_Seeds_of_Innovation.pdf

Freeman, C. (2010). **Continental, national and sub-national innovation systems complementarity and economic growth**. Retrieved 6 December 2010. From http://www.campus-oei.org/ctsi/FREEMAN.pdf

Gupta, B., Lyer, L.S., & Aronson, J.E. (2012). Knowledge management : practices and challenges. **Industrial Management & Data Systems**. Retrieved 18 January 2012. From http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=849970&show=html

Galanakis, K. (2011). Innovation process : make sense using systems thinking. **Technovation**, Retrieved 16 December 2011. From http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497205001057

Hargadon, A., & Sutton, R. I. (2013). **Building an innovation factory**. Retrieved 6 May 2013. From http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11183977

Harvard Business School. (2010). **Managing creativity and innovation**. Retrieved 7 May 2010. From http://www.amazon.com/Managing-Creativity-Innovation-Business-Essentials/dp/1591391121#reader_1591391121

Hay Group. (2012). The innovative organization : lessons learned from most admired companies. **Hay Insight Selections**. Retrieved 10 January 2012. From http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Insight_Selections_.pdf.

Holder, B. J., & Matter, G. (2013). **The innovative organization**. Retrieved 12 January 2013. From http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html

Kameoka, A., Ito, D., & Kobayashi, K., (2013). **A cross-generation framework for deriving next generation innovation process model**. Retrieved 15 January 2013. From http://ieeexplore.ieee.org/xpl/login.jsp?tp=&arnumber=960471&url=http%3A%2F%2Fieeexplore.ieee.org%2Fiel5%2F7608%2F20753%2F00960471.pdf

Knox, S. (2012). **The boardroom agenda : developing the innovative organization.** Retrieved 11 January 2012. From http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=873144&show=html

Kreitner, R. (2008). **Foundations of management**. Boston : Houghton Miffin.

Lee, L. M., et al. (2011). **Corporate entrepreneurship characteristics and organizational innovativeness of large enterprises in Thailand.** Retrieved 10 October 2011. From https://cba.unl.edu/research/articles/1135/download.pdf

Madan, P. (2011). **Creating the culture for innovation**. Retrieved 14 October 2011. From http://ieeexplore.ieee.org/xpl/login.jsp?tp=&arnumber=917292&url=http%3A%2F%2Fieeexplore.ieee.org%2Fiel5%2F7328%2F19805%2F00917292.pdf

Marquardt, M.J. (2010). **Building the learning organization.** Retrieved 12 December 2010. From http://www.unhas.ac.id/hasbi/LKPP/Hasbi-KBK-SOFTSKILL-UNISTAFF-SCL/Learning%20Organization/referMarquardt.pdf

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2013). **Human resource management.** (13th ed). New Jersey : Prentice-Hall.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). **Management.** (11th ed). New Jersey : Prentice-Hall.

Robinson, L. (2014). **A summary of Diffusion of Innovations**. Retrieved 10 October 2014. From http://www.enablingchange.com.au/Summary_Diffusion_Theory.pdf

Rue, L.W., & Byars, L. L. (2010). **Human resource management**. Kentucky : Muze.

Shapiro, S.M. (2006). **24/7 Innovation : a blueprint for surviving and thriving in an age of change**. New York : McGraw-Hill.

Sherwood, D. (2008). **Smart things to know about innovation & creativity**. Oxford : Capstone Publishing.

Stamm, B.V. (2008). **Managing innovation, design and creativity**. (2nd ed). Chichester, England : John Wiley & Sons.

Standards Productivity and Innovation Board. (2012). **Innovation Excellence Award.** Retrieved 10 January 2012. From http://www.spring.gov.sg/qualitystandards/be/pages/be-awards-new.aspx

Stewart, J. (2011). The dynamic of the corporate education market and the role of business schools. **Journal of business and industrial marketing**. Retrieved 10 October 2011. From http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02621710010318783

Stewart, R. A., & Mohamed, S. (2008). The role of climate for innovation in enhancing business performance the case of design firms. **Engineering Construction and Architectural Management**, *15* (5), 407-422.

Tidd, J., & Bessant, J. (2011). **Innovation and entrepreneurship.** (2nd ed). New York : John Wiley & Sons.

Wei, J., & Wang, T. (2008). **Structural characteristics and performance of innovative organization in knowledge - intensive business services : empirical studies in China.** Zhejiang : Zhejiang University.

Williams, C. (2011). **Management.** (6th ed). Mason, OH : South-Western.

Wong, G., & Fung, R. (2008). **Assessment Approaches of Managing Organizational Culture in Technological Innovation**. University of Hong Kong.

Yorks, L. (2011). **Strategic human resource development.** (2nd ed). Manson, OH : Thomson.

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
รับที่ 1514
วันที่ 16 มี.ค. 2557
เวลา 10.25

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เนื่องด้วย นายสุชาติ พัดเล่ายรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๔๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๓๔/๒๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เนื่องด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทัศนรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาวิวรรณ เลี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เนื่องด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่รับ 9114
วันที่ 15 มี.ค. 2557
เวลา 10.46 น.

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เนื่องด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทัณฑรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๒๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

๑๔๒๖
๒๕ ก.ค ๕๙
๑๐:๕๙ น.

เรียน คณิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เนื่องด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีมทวีพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๘๐-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๑๐
โทร 089-192 8454 (อ.สุชาติ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รับเลขที่ 1657
รับที่ 15 มี.ค. 2557
เวลา 13.60

ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๕/๒๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เนื่องด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิการ์ คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๔๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔ / ๓๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๓๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.สวัสดิ์ ทองสิน

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ ค้าตี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๓๔ / ๓๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อาจารย์วิชัย จิตต์ประสงค์

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๐

ที่ ศร ๐๕๖๔.๑๔ / ๓๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.ปวิช ผลงาม

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิดติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔ / ๓๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อาจารย์รัชศักดิ์ สารนอก

ด้วย นายสุชาติ พัดณ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทิยหวัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔ / ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรุงศักดิ์ อัตพุฒ

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๓๔ / ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.มณฑล จันทร์แจ่มใส

ด้วย นายสุชาติ พัดถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๓๔ / ๓๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อาจารย์ธงชัย ทองอยู่

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ ค้าดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔ / ๓๘๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๒๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน อาจารย์วิวัลน์ รูวราหะวงศ์

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำตี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๙๓-๙๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๙ / ๓๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณี สิมะกรพินธ์

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ระหว่างการดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กรรณิการ คำตี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเพื่อให้ทัศนะเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๔๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๒๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.เอนก เทียนบุชา

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.ภรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ข้อมูลประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๔๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๔๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.วิชชา นิมพลี

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ข้อมูลประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๔๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.วิทยา เมฆขำ

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.ภรรณิภา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ข้อมูลประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ จันบัวลา

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทัฬหวัฬย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.ภรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ข้อมูลประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๘๑-๗๐๐๐ ต่อ ๑๔๑๐

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยนี้ มีจุดประสงค์ เพื่อทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครและเพื่อทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครและเพื่อทราบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลที่ถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อไป หากข้อมูลเกิดความคาดเคลื่อนจะทำให้งานวิจัยนั้นขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับตามสภาพความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

☐ ☐ ☐

1. เพศ ☐ 4

( ) ชาย ( ) หญิง

2. สถานภาพ ☐ 5

( ) สายสอน

( ) สายสนับสนุน

3. อายุ ☐ 6

( ) ต่ำกว่า 30ปี ( ) 30-39ปี

( ) 40-49 ปี ( ) 50ปีขึ้นไป

4. การศึกษา ☐ 7

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน ☐ 8

( ) ต่ำกว่า10 ปี ( ) 10-19 ปี

( ) 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) ที่ตรงกับตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ช่องที่ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ช่องที่ 4 หมายถึง ระดับมาก
ช่องที่ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
ช่องที่ 2 หมายถึง ระดับน้อย
ช่องที่ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
1) มหาวิทยาลัยของท่านจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐ 9
2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง						☐ 10
3) บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน						☐ 11
2. การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี						
1) มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ						☐ 12
2) มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร						☐ 13

เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร						☐ 14
3. การพัฒนาฐานข้อมูล						
1) ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย						☐ 15
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้						☐ 16
3) บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐ 17
4) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม						☐ 18
การจัดการความรู้						
1. การแสวงหาความรู้						
1) มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น						☐ 19
2) มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น						☐ 20

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. การสร้างความรู้						
1) มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน						☐ 21
2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม						☐ 22
3. การถ่ายโอนและใช้ความรู้						
1) มหาวิทยาลัยของท่านจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐ 23
2) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง						☐ 24
4. การจัดเก็บความรู้						
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						☐ 25
2) บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น						☐ 26

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ด้านบุคลากร						
1) มหาวิทยาลัยของท่านที่มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร						☐ 27
2) มหาวิทยาลัยของท่านปฏิบัติต่อบุคคลากรโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขัน						☐ 28
3) มหาวิทยาลัยของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์						☐ 29
4) บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม						☐ 30
2. ด้านงบประมาณที่ได้รับ						
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม						☐ 31
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ						☐ 32
3. **ด้านการบริหาร**						
1) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน						☐ 33
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม						☐ 34
3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม						☐ 35

องค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม						
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						☐ 36
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร						☐ 37
3) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						☐ 38
4) มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงาน และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						☐ 39
2. กระบวนการสร้างนวัตกรรม						
1) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 40
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 41

องค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. กระบวนการสร้างนวัตกรรม						
3) มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดตั้งโครงการนวัตกรรม เพื่อแปลงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ หรือบริการใหม่)						☐ 42
4) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถดำเนินการโครงการนวัตกรรมจนเป็นผลสำเร็จ และเกิดเป็นสิ่งใหม่ได้จริง						☐ 43
5) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากโครงการนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 44
6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากกระบวนการสร้างนวัตกรรม และสามารถนำไปพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไปได้						☐ 45
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม						
1) มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ						☐ 46
2) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ						☐ 47

องค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม						
3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ						☐ 48
4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านได้มีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงานกัน อย่างสม่ำเสมอ						☐ 49
5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ เสมอในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 50
6) มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 51

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร”

การวิจัยในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ วันที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ข้อมูลผู้ให้รับการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

มหาวิทยาลัย…….....

---

1. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

   .....

2. ท่านคิดว่าการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหาร ส่งผลอย่างไรต่อการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
เทคโนโลยี								
1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้								
1. มหาวิทยาลัยของท่านจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2. การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี								
1) มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อความต้องการของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการวางแผนจัดหาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
เทคโนโลยี								
3. การพัฒนาฐานข้อมูล								
1) ระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาให้มีประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้องทันสมัยและสะดวกต่อการนำมาใช้	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่าน
3) บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
การจัดการความรู้								
1. การแสวงหาความรู้								
1) มหาวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	1	1	1	0	1	4	0.8	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
การจัดการความรู้								
2. การสร้างความรู้								
1) มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3. การถ่ายโอนและใช้ความรู้								
1) มหาวิทยาลัยของท่านจัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	1	1	4	0.8	ผ่าน
4. การจัดเก็บความรู้								
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆเพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร								
1. ด้านบุคลากร								
1) มหาวิทยาลัยของท่านที่มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านปฏิบัติต่อบุคคลากรโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการแข่งขัน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3) มหาวิทยาลัยของท่านจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4) บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่าน
2. ด้านงบประมาณที่ได้รับ								
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3. ด้านการบริหาร								
1) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
องค์กรแห่งนวัตกรรม								
1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม								
1) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3) มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4) มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานทราบแนวคิดทางการปฏิบัติงาน และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	4	0.8	ผ่าน
2. กระบวนการสร้างนวัตกรรม								
1) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาบูรณาการและสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความคิดใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบคัดกรองและเลือกความคิดใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
องค์กรแห่งนวัตกรรม								
2. กระบวนการสร้างนวัตกรรม								
3) มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดตั้งโครงการนวัตกรรม เพื่อแปลงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ หรือบริการใหม่)	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถดำเนินการโครงการนวัตกรรมจนเป็นผลสำเร็จ และเกิดเป็นสิ่งใหม่ได้จริง	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
5) มหาวิทยาลัยของท่านสามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากโครงการนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากกระบวนการสร้างนวัตกรรม และสามารถนำไปพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไปได้	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม								
1) มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2) มหาวิทยาลัยของท่านได้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ประเด็นการสอบถาม/ ข้อคำถาม	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
องค์กรแห่งนวัตกรรม								
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม								
3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านได้มีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงานกัน อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยของท่านให้การยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ เสมอในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
6) มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นการสัมภาษณ์	จำนวน (N=5)					คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
1. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
2. ท่านคิดว่าการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
3. ท่านคิดว่าปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหาร ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน
4. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม กระบวนการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม ส่งผลอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร	1	1	1	1	1	5	1	ผ่าน

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
T11	155.2333	89.4954	.3222	.8048
T12	155.3667	87.9644	.4953	.8004
T13	155.8333	87.1092	.3289	.8043
T21	156.0000	85.8621	.4939	.7983
T22	155.8000	87.2000	.3820	.8022
T23	155.1667	90.0747	.2400	.8071
T31	154.9000	93.3345	-.0131	.8141
T32	155.5333	86.1195	.6821	.7955
T33	155.6333	83.4816	.7150	.7910
T34	155.3667	91.4126	.1473	.8096
K11	155.1667	91.5920	.1850	.8084
K12	155.0000	94.7586	-.1364	.8165
K21	155.7667	95.7713	-.1758	.8229
K22	156.0667	94.6851	-.1093	.8225
K31	155.9000	92.5759	.0065	.8177
K32	155.5000	89.7759	.1667	.8111
K41	155.3000	90.3552	.2050	.8082
K42	155.7333	94.3402	-.0960	.8162
S11	155.4333	88.7368	.2071	.8099
S12	155.2000	86.9931	.5730	.7981
S13	155.1667	87.2471	.5787	.7984
S14	155.0333	90.5851	.3008	.8058
S21	155.3333	87.1954	.4394	.8006
S22	155.5667	84.0471	.6736	.7925
S31	155.5667	87.6333	.5274	.7996
S32	155.6667	87.3333	.4968	.7996
S33	155.3000	89.6655	.3167	.8050
O11	155.3333	88.7126	.4386	.8021
O12	155.2333	90.3230	.3299	.8052
O13	155.3000	89.8724	.3393	.8047
O14	155.0667	91.3057	.2000	.8080
O21	155.5667	94.0471	-.0718	.8179
O22	155.6667	91.6092	.1020	.8117
O23	155.3333	92.7126	.0251	.8139
O24	155.5333	93.0161	.0020	.8148
O25	155.5667	84.0471	.6736	.7925
O26	155.5667	87.6333	.5274	.7996
O31	155.6667	87.3333	.4968	.7996
O32	155.3000	89.6655	.3167	.8050
O33	155.3333	88.7126	.4386	.8021
O34	155.2333	90.3230	.3299	.8052

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
O35	155.3000	89.8724	.3393	.8047
O36	155.0667	91.3057	.2000	.8080

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 43
Alpha = .8098

ภาคผนวก ฉ
ขนาดการสุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่

ตาราง ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ขนาดประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e)					
	± 1%	± 2%	± 3%	± 4%	± 5%	± 10%
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1,250	769	500	345	96
3,000	*	1,364	811	517	353	97
3,500	*	1,458	843	530	359	97
4,000	*	1,538	870	541	364	98
4,500	*	1,607	891	549	367	98
5,000	*	1,667	909	556	370	98
6,000	*	1,765	938	566	375	98
7,000	*	1,842	959	574	378	99
8,000	*	1,905	976	580	381	99
9,000	*	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

* หมายถึง ขนาดตัวอย่างไม่เหมาะสมที่จะ assume ให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

ที่มา : (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.47)

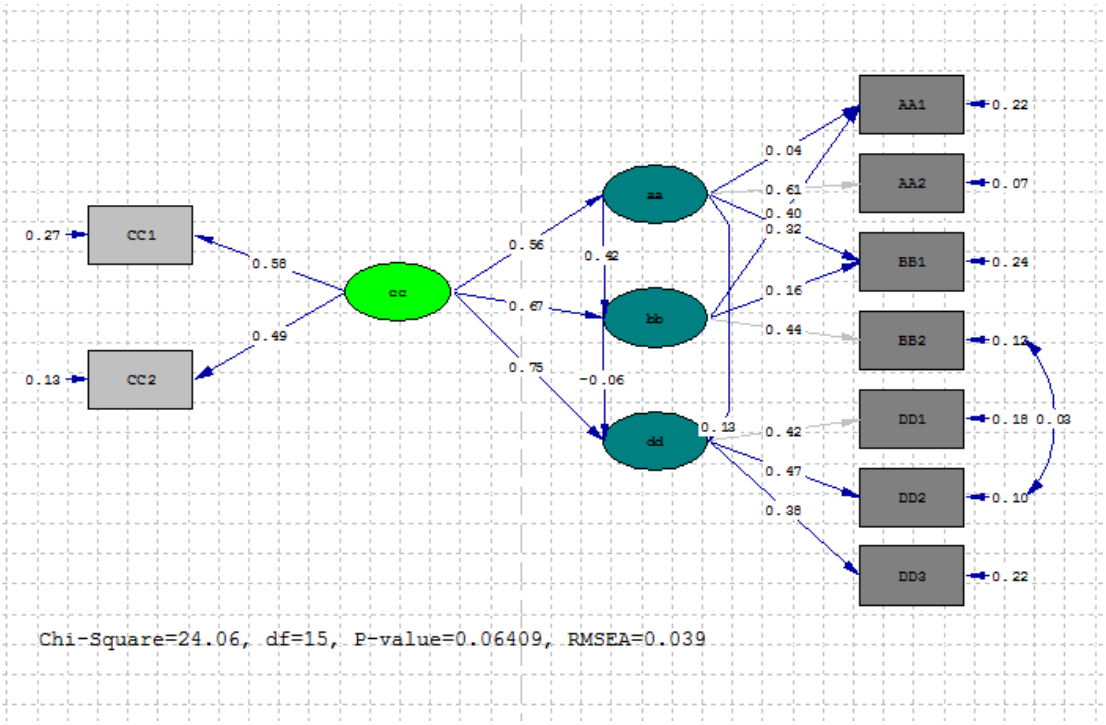
ภาคผนวก ช
รายชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึก

รายชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.	ดร.ไพบูลย์ วิริยะวัฒนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2.	ดร.มณฑล จันทร์แจ่มใส	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3.	อ.ธงชัย ทองอยู่	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4.	รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
5.	ดร.วิชา ฉิมพลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
6.	ผศ.สุทัศน์ จันบัวลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
7.	รศ.ดร.สาธิต โกวิทวที	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
8.	ดร.ปวิช ผลงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
9.	ดร.สวัสดิ์ ทองสิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
10.	ดร.เอนก เทียนบูชา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
11.	ผศ.ดร.บริบูรณ์ ศรีมาชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
12.	อ.วิชัย จิตต์ประสงค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
13.	ผศ.สุวรรณี สิมะกรพินธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
14.	อ.วิวัฒน์ จูวราหะวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
15.	ดร.วิทยา เมฆขำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
16.	รศ.ดร.ปรุงศักดิ์ อัตพุฒ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
17.	อ.รัชศักดิ์ สารนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ซ

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร



โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ฌ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือ

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๓๔/๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุชาติ พัดถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา ค้าดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๐-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๓ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ นำสุริมลกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๕๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.คณกร สว่างเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๒๔๗๓-๙๐๐๐ ต่อ ๓๔๓๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.นุกูล สาระวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๑๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๓๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.หฤทภัค อภิรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายสุชาติ พัดด์สุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	ที่ปรึกษาหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี	ที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.กรรณิกา คำดี	ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๓๘๑๐

ภาคผนวก ญ
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

aa	แทน	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
bb	แทน	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้
cc	แทน	ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร
dd	แทน	องค์กรแห่งนวัตกรรม
AA1	แทน	การสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
AA2	แทน	การพัฒนาฐานข้อมูล
BB1	แทน	การแสวงหาความรู้
BB2	แทน	การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้
CC1	แทน	ด้านบุคลากร
CC2	แทน	ด้านการบริหารจัดการ
DD1	แทน	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม
DD2	แทน	กระบวนการสร้างนวัตกรรม
DD3	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม
CV	แทน	สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม
n	แทน	จำนวนตัวอย่างที่สุ่ม
N	แทน	จำนวนประชากรที่ศึกษา
χ^2	แทน	ไค-สแควร์
TE	แทน	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางตรง

ภาคผนวก ฎ
หนังสือตอบรับการลงบทความวิจัย

วารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ตอบรับการลงบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์

เรียน คุณสุชาติ หัตถ์สุวรรณ

ตามที่ผู้เขียนบทความ คือ **สุชาติ หัตถ์สุวรรณ สมบัติ ทีฆทรัพย์ กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี และกรรณิกา คำศรี** ได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง **"ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อตีพิมพ์ในวารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์นั้น บัดนี้ บทความของท่านได้ผ่านการตรวจจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และมีกำหนดเผยแพร่ในวารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์ ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๒ ในเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะวัตน์ จิตรภิรมย์)
บรรณาธิการ

บรรณาธิการวารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๐๖-๙๒๒๖
โทรสาร ๐๒-๔๗๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๗๓๒

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

(The Causal Factors Influencing to Become Innovative Organization of Rajabhat Universities in Bangkok)

สุชาติ หัตถ์สุวรรณ* สมบัติ ทีฆทรัพย์**
กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี*** กรรณิกา คำดี****

*นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600
**คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
***คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
****คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อทราบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ 17 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยโมเดลสมการ

เชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่า χ^2 = 24.06, df = 15, p-value = 0.06409, χ^2/df = 1.604, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.039

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ/ องค์กรแห่งนวัตกรรม/ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the innovative organization levels of Rajabhat Universities in Bangkok 2) to study the causal factors influencing to become innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok 3) to determine the causal structural relationship that influence to become innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok. Research methodology used was mixed model which combines quantitative and qualitative method. Samples were 400 people and purposive samples were 17 people. The research instruments were questionnaires and indepth interview. The data were analyzed by using descriptive statistics of percentage, mean and inferential statistics of Confirmatory Factors Analysis, and Structural Equation Modeling (SEM), mixed with quantitative and qualitative research. The research results were as follows: the innovative organization levels of Rajabhat Universities in Bangkok were high, the causal factors influencing to become innovative organization of Rajabhat Universities in Bangkok were three factors consisted of technology, knowledge management, organization support factors, and the theoretical structural equation model corresponded with the empirical evidence of all variables. (χ^2 = 24.06, df = 15, p-value = 0.06409, χ^2/df = 1.604, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.039)

Keywords: Causal factors/ Innovative organization/ Rajabhat Universities

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่างๆ มากมาย อีกทั้งสังคมปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (knowledge society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงานโดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (กุศล ทองวัน, 2553) เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพหรือแรงงานฝีมือ (knowledge worker) (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548) ในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี

(technology changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (product changes) การเปลี่ยนแปลงการบริหาร (administrative changes) และการเปลี่ยนแปลงบุคคล (people changes) สังคมเปลี่ยนจากการบริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญช่วย คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความรู้คือพลัง บุคคลที่มีความรู้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในภาวการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่างๆ ควรจะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลง และบุคคลในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง

องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Harvard Business School, 2003) โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และจากการแข่งขันทางธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสินค้าและด้านบริการ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถรักษาศักยภาพการแข่งขัน ผู้บริหารขององค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อนำความรู้และแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์และปรับใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการ ซึ่งนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการพัฒนาสินค้าใหม่ๆ เท่านั้น แต่รวมไปถึงการให้บริการใหม่และกระบวนการขั้นตอนการบริหารจัดการแบบสร้างสรรค์ (นรวัฒน์ ชุติวงศ์, 2554) ปัจจุบันแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมกำลังเป็นที่นิยมและได้นำมาปรับใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย หากได้ใช้ความพยายามในการนำแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมมาปฏิบัติและหล่อหลอมทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ในเวทีมหาวิทยาลัยไทยมีความจำเป็นต้องสร้างตนเองให้เป็นองค์กรที่เป็นคลังแห่งความรู้และคลังแห่งปัญญาเป็นที่พึ่งแห่งสังคมได้ รวมทั้งพัฒนาสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้น ดังนั้นสิ่งท้าทายของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็คือ การทำหน้าที่พัฒนาความรู้ในมหาวิทยาลัย ทำมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามว่าถ้าต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องทำอย่างไร การหาคำตอบว่าสภาพปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครรวมทั้งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานครน่าจะเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

กรุงเทพมหานครและใช้เป็นแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

3) เพื่อทราบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

1. องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม และกระบวนการสร้างนวัตกรรม

2. เทคโนโลยี ประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล

3. การจัดการความรู้ ประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้

4. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ และด้านการบริหาร

นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1

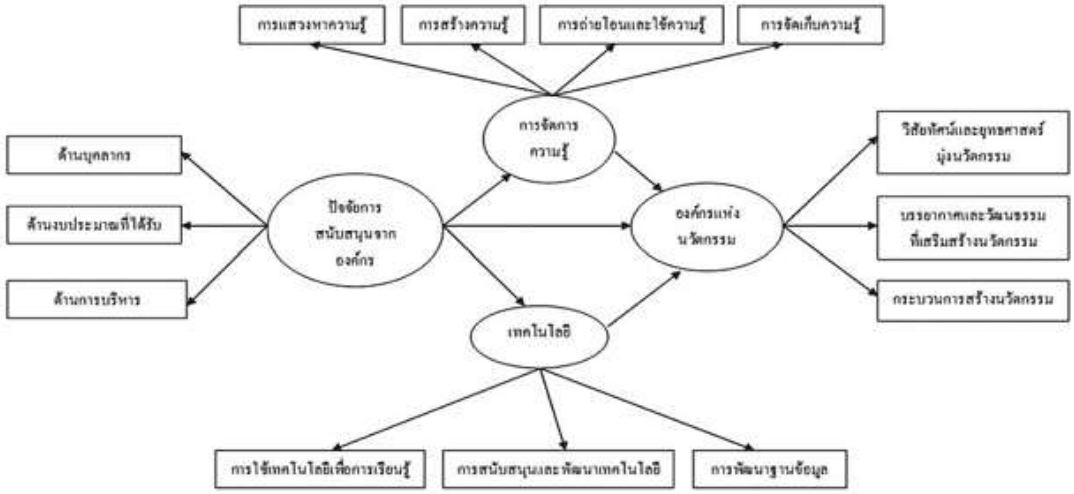
วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวมทั้งหมด จำนวน 6,089 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณจะได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Taro Yamane ได้จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเลือกแบบเจาะจง จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากนั้นนำกรอบแนวคิด สมมติฐานการวิจัยและนิยามปฏิบัติการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างแนวคำถามสัมภาษณ์และร่างโครงสร้างคำถามและความถูกต้องด้านเนื้อหาตรวจสอบ (content validity) หรือความตรงตามเนื้อหา (บัณฑิต ผังนิรันดร์ และสุนทร พูนเอียด, 2551) ในด้านความเชื่อถือ (reliability) ผู้วิจัยใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) แบบครอนบาคอัลฟา (cronbach alpha) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการโดยค่าความเชื่อถืออยู่ที่ 0.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ไปทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติการวิจัย ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (coefficient of variance :CV) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (independent sample t-test) การนำเสนอในรูปแบบตาราง ควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ

2.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตัวแปรโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (multivariate analysis of variance) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุ (multivariate analysis of covariance) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

2.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพของอรุณ รักธรรม และณรงค์ กุลนิเทศ (2552)

2.2.1 บันทึกข้อมูลคำตอบจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทุกคน

2.2.2 วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2.2.3 จัดระเบียบข้อมูล (data display) โดยนำข้อมูลมาทำการจัดระเบียบข้อมูลบางส่วนจะทำการลดทอนลงในกรณีที่เป็นข้อมูลที่ไม่มีความเกี่ยวข้อง จากนั้นจัดทำข้อมูลแต่ละประเด็นเป็นหมวดหมู่โดยจัดทำเป็นสรุปย่อยของแต่ละคนและจัดทำเป็นสรุปรวมสุดท้ายในแต่ละประเด็น

2.2.4 นำข้อมูลที่ลดทอนและจัดระเบียบข้อมูลแล้วมาหาข้อสรุปและตีความ (conclusion display) นำมาเขียนในรูปแบบพรรณนา

2.2.5 การสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นบทสรุปสุดท้ายโดยทำการวิเคราะห์ตามโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยให้ความสำคัญในการสรุปและตีความให้มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย เพื่อช่วยสนับสนุนการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเชิงปริมาณรวมทั้งการหาข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่การวิจัยเชิงปริมาณยังไม่สามารถหาคำตอบได้ซึ่งในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยทั้ง 2 ระเบียบวิธีนี้ เป็นการนำผลการวิจัยสอบเทียบซึ่งกันและกันในคำถามเดียวกัน เป็นการยืนยันผลซึ่งกันและกัน

3. ดำเนินการวิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.80 สถานภาพสายสอน ร้อยละ 52.5 อายุ 40 - 49 ปี ร้อยละ 36.3 การศึกษาระดับ

ปริญญาโท ร้อยละ 48.50 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 62.3

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครในแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อปัจจัยในด้านเทคโนโลยี โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เท่ากับ 3.69 - 3.76 ซึ่งค่าเฉลี่ยตัวแปรน้อยที่สุด คือการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุดคือ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และมีตัวแปรที่สังเกตได้อีก 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เท่ากับ 3.34 ได้แก่ การพัฒนาฐานข้อมูล และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.698 - 0.752

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 18.58 – 22.03 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มากที่สุด คือ การพัฒนาฐานข้อมูล และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีในภาพรวม

ข้อที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV %	ระดับ
1	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.76	0.698	18.58	มาก
2	การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี	3.69	0.752	20.39	มาก
3	การพัฒนาฐานข้อมูล	3.34	0.751	22.03	ปานกลาง
	เฉลี่ย	**3.59**	**0.733**	**20.33**	**มาก**

จากตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยในด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อปัจจัยในด้านการจัดการความรู้ โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เท่ากับ 3.50 -3.51 ซึ่งค่าเฉลี่ยตัวแปรน้อยที่สุด คือ การจัดเก็บความรู้และค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุด คือ การสร้างความรู้และมีตัวแปรที่สังเกตได้อีก 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เท่ากับ 3.37 - 3.38 ได้แก่ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.667 - 0.718

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน

ของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 18.98 - 21.27 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มากที่สุด คือ การถ่ายโอนและใช้ความรู้และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ การสร้างความรู้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันและระดับของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในภาพรวม

ข้อที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV %	ระดับ
1	การแสวงหาความรู้	3.50	0.700	20.04	มาก
2	การสร้างความรู้	3.51	0.667	18.98	มาก
3	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	3.38	0.718	21.27	ปานกลาง
4	การจัดเก็บความรู้	3.37	0.692	20.55	ปานกลาง
	เฉลี่ย	**3.59**	**0.733**	**20.33**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบุคลากร เท่ากับ 3.75 และมีตัวแปรที่สังเกตได้อีก 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เท่ากับ 3.38 - 3.46 ได้แก่ ด้านงบประมาณที่ได้รับ และด้านการบริหาร ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.655 - 0.859

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 19.37 - 22.98 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มากที่สุด คือ ด้านงบประมาณที่ได้รับและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหาร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวม

ข้อที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV %	ระดับ
1	ด้านบุคลากร	3.75	0.859	22.66	มาก
2	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	3.46	0.795	22.98	ปานกลาง
3	ด้านการบริหาร	3.38	0.655	19.37	ปานกลาง
	เฉลี่ย	**3.53**	**0.769**	**21.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันขององค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือเท่ากับ 3.53 - 3.59 ซึ่งค่าเฉลี่ยตัวแปรน้อยที่สุด คือบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมและค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม และมีตัวแปรสังเกตได้อีก 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือเท่ากับ 3.43 ได้แก่ กระบวนการสร้างนวัตกรรม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.679 - 0.697

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 18.94 - 19.77 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มากที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับขององค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวม

ข้อที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV %	ระดับ
1	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	3.59	0.679	18.94	มาก
2	กระบวนการสร้างนวัตกรรม	3.43	0.677	19.72	ปานกลาง
3	บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม	3.53	0.697	19.77	มาก
	เฉลี่ย	**3.52**	**0.684**	**19.47**	**มาก**

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับขององค์กรแห่งนวัตกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรมและบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2550) ได้นำเสนอถึงปัจจัยที่ใช้ในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมไม่ได้จำกัดเพียงการทำวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกส่วนขององค์กร โดยองค์กรต้องสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจากการมีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Tidd *et al.*, 2005) พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Stamm, 2008)

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยทุกองค์ปัจจัยส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ (2554) เสนอว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนองค์กรโดยเน้นที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เช่น การประหยัดเวลาและสถานที่ การเข้าถึงข้อมูลและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว การรับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ และเจษฎา นกน้อย (2553) นำเสนอว่า นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของความรู้ในองค์กรมากกว่าการครอบครองไว้ และการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกหรือทำให้เกิดนวัตกรรมโดยการเชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของความรู้กับความรู้ที่ต้องการ อีกทั้งพิชิต เทพวรรณ์ (2548) ได้นำเสนอว่า การจัดการความรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและปฏิบัติงานอันเกิดจากการเก็บ การจัดระบบและพัฒนาความรู้และสรรค์สร้างให้เป็นนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จารุวรรณ นุตะศรินทร (2550) พบว่าบุคลากร และเครื่องมือสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการคิดพัฒนาด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากระดับบุคลไปสู่ระดับองค์กรและการจัดสรรเงินทุนและทรัพยากรต่างๆเพื่อนำมาลงทุนในโครงการต่างๆเป็นการตัดสินใจกำหนดงบประมาณ การลงทุนที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (พิบูล ทีปะปาล, 2551) ส่วนด้านการบริหาร สมหมาย ทองมี (2552)

กล่าวว่าการบริหารจัดการเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะการเริ่มวางแผนที่ดีมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการสร้างนวัตกรรมโดยการวางแผนและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนปัญหา เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องนำหลักบริหารมาใช้

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีระดับค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 24.06 (p = 0.06) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่า GFI เท่ากับ 0.99 และค่า AGFI เท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่าโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ Normed Fit Index (NFI) มีค่า 0.99 และ Non - Normed Fit Index (NNFI) มีค่า 0.99 ซึ่งดัชนีทั้ง 2 ตัว มีค่ามากกว่า 0.90 และมีค่าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีแสดงว่ารูปแบบที่ค้นพบตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัฒน์ รัตนภักดี. (2548). **การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสู่องค์กรนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. **วารสารบริหารธุรกิจ,** 33(128), 34-48.

จารุวรรณ นุตะศรินทร. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษาบริษัทไทยยามาฮ่า จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บัณฑิต ผังนิรันดร์ และสุนทร พูนเอียด. (2551). **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: เอกรินทร์การพิมพ์.

นรวัฒน์ ชุติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ,** 34(130), 47-49.

พยัต วุฒิรงค์ และเจษฎา นกน้อย. (2553). **การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ : กรณีศึกษา**

การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2556. จาก http://www.journal.su.ac.th/index.php/suj/article/viewfile/166/188

พิชิต เทพวรรณ์. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**, 13(3), 55-62.

พิบูล ทีปะปาล. (2551). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). การศึกษาคือพลังอำนาจแห่งชาติ. **วารสารการศึกษาไทย**, 7(1), 15-20.

สมหมาย ทองมี. (2552). **ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

อรุณ รักธรรม และณรงค์ กุลนิเทศ. (2552). **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญการพิมพ์.

Dundon, E. (2002). **The seeds of innovation : cultivating the synergy that fosters new ideas.** New York: AMACOM.

Freeman, C. and Soete, L. (1997). **The Economic Industrial Innovation.** 3rd ed. Massachusetts: The MIT Press.

Harvard Business School. (2003). **Managing creativity and innovation**. Boston: Harvard Business School Press.

Tidd, J., Bessant, J. and Pavitt, K. (2005). **Managing innovation : integrating technological, market and organization change.** 3rd ed. Chichester, England: John Wiley & Sons.

Stamm, B.V. (2008). **Managing innovation, design and creativity**. 2nd ed. Chichester, England: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก ฏ
ประกาศนียบัตรการฝึกอบรม

pibt

EDITH COWAN UNIVERSITY

CERTIFICATE OF ATTENDANCE

PRESENTED TO

Mr. SUCHART HUTSUWAN

TO ACKNOWLEDGE COMPLETION OF

ACADEMIC ENGLISH FOR RESEARCH SHORT COURSE

AT
EDITH COWAN UNIVERSITY

13 – 16 April 2010

Associate Professor Jim Cross
Associate Dean (International)
Faculty of Computing, Health and Science

Dated: April 2010

Robert Ellis
Lecturer
Perth Institute of Business & Technology

Dated: April 2010

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายสุชาติ หัตถ์สุวรรณ

วัน เดือน ปีเกิด 18 พฤศจิกายน 2519

สถานที่เกิด เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ 583 แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีการวัดคุมทางอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2543
ปริญญาโท	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2546
ปริญญาเอก	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2557

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2543 - 2555	อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี