

รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ
The Model Contributing to an Organizational Innovation of Rajabhat
Universities in Northeast Thailand

วัฒนชัย ศิริญาณ* วิทยา เจริญศิริ ภักดี โพธิ์สิงห์
Watthanachai Siriyan, Wittaya Chareonsiri, Pakdee Posing
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
watwatna19@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องบุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมหรือเกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีความเจริญยิ่งขึ้นกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 440 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการทางสถิติ (statistical sampling methods) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เพื่อให้ได้เป็นตัวแทนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีกรอบแนวคิด และนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย จากการทดสอบทางสถิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง เท่ากับ 0.780 และตัวแปรต่างๆสามารถทำนายองค์กรแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับปัจจัยตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยการประเมินและการลำเลียงความคิดในขณะที่ปัจจัยวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยทรัพยากร ปัจจัยการให้รางวัลและการยอมรับ ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยการสร้างเครือข่ายอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: องค์กร องค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The research aimed to study the factors influencing the organization of innovation of Rajabhat Universities in northeastern Thailand. An organization of innovation is important and vital to agencies thanks to the global changes. The organization of innovation is continuously developed. The personnel of the organization have to be equipped with knowledge, competence and creativity in the development for innovation and new elements of knowledge. The samples in the research were 440 personnel of Rajabhat

Universities of northeastern Thailand. They were selected by a statistical sampling method and derived by a multi-stage random sampling. The research instrument was constructed according to the conceptual framework and its reliability value was 0.84. Data were analyzed by a multiple regression method. The research found that the factors influencing the organization of innovation of Rajabhat Universities had a correlation coefficient value equivalent to 0.780. Variables could predict the organization of Rajabhat Universities by 65.70% with a statistical significance of .05. The factors could be arranged in descending order of significance as follows: culture and values, administration and management of human resources, management of knowledge and information, and evaluation of ideas. Vision and goals, an organizational structure, an organizational leadership, personnel, resources, rewards and recognition, communication and network creation showed no statistical significance of .05.

Keywords: Organization, Organization of innovation, Rajabhat University

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ต้องยอมรับว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง และการดำรงชีวิตนั้นมาจากสิ่งที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดนจากการเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าทำให้ข่าวสารต่างๆอยู่ใกล้แค่เอื้อมและท่ามกลางสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆก้าวนั้น (Whitting, 2011) แน่แน่นอนว่าพื้นฐานของการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นมีบทบาทสำคัญที่ชี้ให้เห็นทิศทางการเติบโตขององค์กรในอนาคตได้เป็นอย่างดีเพราะข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึงกันทำให้คนเราเรียนรู้เร็วขึ้น (พยัต วุฒิมรงค์, 2557) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลก็จะมากขึ้นดังนั้นความต้องการของลูกค้าก็จะมีมากขึ้นคุณภาพของสินค้าจะต้องสูงขึ้นด้วยเช่นกันเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการใหม่ๆของลูกค้าได้ดังนั้นจึงทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ หรือ innovation เกิดเป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะมีความเชื่อว่านวัตกรรมนั้นจะเป็นเครื่องมือในการต่อสู้ในเชิงธุรกิจในการฟันฝ่าการทำธุรกิจที่มีการแข่งขันที่สูงมากการพัฒนาองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มคุณภาพการบริการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการลงได้ (Oecon, 2006) นวัตกรรมจึงอาจถือได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาการทำงานโดยการนำการกระทำต่างๆและการใช้ทรัพยากรต่างๆมาพัฒนาทำให้เกิดขีดความสามารถใหม่ในทางที่ดีขึ้นโดยเฉพาะประเทศไทยมีหลายองค์กรที่ให้ความสำคัญและให้การดูแลเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเช่นสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติมีภารกิจหลักคือการยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมและทำให้องค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปเรื่อยๆอย่างยั่งยืน

รากศัพท์ของคำว่า Innovation มาจากภาษาละตินว่า “Innovare” ที่แปลว่าการนำสิ่งใหม่ๆ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ในขณะเดียวกันก็มีผู้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างกว้างขวางมากมายเช่นโจเซฟชัมเปอร์ (Schumpeter, 1975) อธิบายว่านวัตกรรมหมายถึงองค์ประกอบใหม่หรือมีลักษณะของใหม่และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ส่วนโรเจอร์ (Everette, 1983) อธิบายว่านวัตกรรมคือการกระทำใหม่หรือวัตถุใหม่ๆซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ๆด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือ

หน่วยอื่นๆของการยอมรับในสังคมการพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่ดังนั้นนวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่innovationของกลุ่มอื่นๆก็ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่อีกประการหนึ่งความใหม่อาจขึ้นกับระยะเวลาด้วยสิ่งใหม่ๆตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริงๆแต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดกันไประยะหนึ่งต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้คือ 1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิมสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation Agency: NIA) หรือสนช. ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ (Innovation as new things derived from the exploitation of knowledge and creativity, leading to enhancement of social and economic value) หากจำแนกคำสำคัญในคำจำกัดความจะประกอบด้วย คำ 3 คำคือ สิ่งใหม่ การใช้ และมีประโยชน์

การเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องอาศัยผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะ ประสบการณ์ มีนวัตกรรมทางความคิด และมีกลยุทธ์ ตลอดจนความรู้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดย Yates (2005) ทำการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรได้สำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความคิดกว้างไกล (Envision) แล้วนำความคิดที่ออกแบบไว้มาขยายหรือกลั่นกรองให้ตกผลึก ทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (Enable) ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือ เทคนิค โครงสร้าง และกำลังคน เมื่อได้ความชัดเจนแล้วจึงมอบหมายให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติอย่างไวใจ (Empowerment) ระหว่างที่ปฏิบัติงานต้องคอยกระตุ้นให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ (Energize) ดังนั้น การให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรในที่นี้การบริหารตรงกับภาษาอังกฤษ Administration และการจัดการตรงกับภาษาอังกฤษ Management การใช้คำว่า “การบริหารจัดการ” ตรงกับภาษาอังกฤษ Management Administration ซึ่งบ่งชี้ถึงงาน 2 ลักษณะ คือ การดำเนินงานขององค์กรจะมีทั้งงานที่ต้องปฏิบัติตามปกติ และงานที่ต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ตลอดจนต้องพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ งานที่เป็นกิจกรรมปกติ (routine work) ที่ต้องทำให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างปกติ (smoothly processes) เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ชัดเจน เรียกว่า การบริหารซึ่งนิยมใช้ในภาครัฐ ส่วนอีกลักษณะเป็นการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนาจะใช้คำว่า การจัดการ

ส่วนองค์กรให้มีลักษณะเป็น Innovative Organization หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมในอนาคตนั้น กิรติ ยศยิ่งยง (2552) สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรนวัตกรรมถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารอย่างยิ่ง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม Innovative Organization ในที่นี้มีได้หมายถึงการมีหน่วยงานทางด้านการวิจัย และการพัฒนา (research and development) เท่านั้น แต่หากองค์กรตลอดจนผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหาร บุคลากร จะต้องมีความเข้าใจ ตลอดจนมีความสามารถ มีความต้องการจะปรับเปลี่ยนพัฒนาทั่วทั้งองค์กรจึงจะสามารถไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทราบว่า มีลักษณะหรือองค์ประกอบในเรื่องใด สามารถกำหนดทิศทาง และใช้กลยุทธ์ที่ชัดเจนพัฒนาองค์กรอย่างมุ่งมั่น และทุ่มเทในการที่จะกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร Byrd (2012) กล่าวว่า การมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร บุคลากรต้องทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ ภายใต้การนำของผู้บริหาร อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กร ยังจะต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เนื่องจาก

นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยการทำงาน ร่วมกันและบุคลากรจะต้องมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม นอกเหนือจากในเรื่องทิศทาง โครงสร้าง การทำงานเป็นทีม และบุคลากรแล้ว องค์กรที่จะมีลักษณะเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมยังจะต้องให้ความสำคัญบรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมในการทำงานด้วยผู้วิจัยสนใจ ในเรื่องการนำแนวคิดนวัตกรรม การบริหารการจัดการองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยศึกษาการบริหารจัดการของผู้บริหาร กระบวนการ ทิศทางในการทำงานของ องค์กร การนำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องนวัตกรรมให้แก่บุคลากรใน องค์กร เพื่อให้เกิด การพัฒนาด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดย Lundin (2008) อธิบายไว้ในหนังสือ CAT The Nine Live of Innovation สรุปได้ว่าแนวคิดพื้นฐานของ CAT คือ องค์กรหนึ่งจะสามารถเป็นองค์กรที่ ไปสู่เป้าหมายแห่งความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้นั้น จะต้องอาศัย สมาชิกทุกคนในองค์กรที่มีความคิด สร้างสรรค์ ซึ่งคำว่าความคิดดังกล่าวจำเป็นต้องคิดนอกกรอบ ซึ่งกรอบในที่นี้หมายถึง ตัวแทนของบรรทัด ฐาน และถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่ง ซึ่งอุปสรรคดังกล่าว 4 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง ความสงสัยและ ความกลัว (doubts ,fears) มาจากความคิดที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอก เป็นความไม่มั่นใจของตนเอง และการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น มนุษย์ต้องการความปลอดภัย และมั่นคง แต่ตรงข้ามกันเป็นอุปสรรคที่กั้น เส้นทางความคิดสร้างสรรค์ ประการที่สอง ความเป็นปกติวิสัย (normalcy) กรอบความคิดที่มนุษย์ยึดถือ ปฏิบัติอย่างคุ้นชิน ทั้งนี้เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดและดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขณะที่นวัตกรรมนั้นมาจาก ความคิดนอกกรอบ ประการที่สาม ความล้มเหลว (failure) มนุษย์ถูกปลูกฝังว่า ความล้มเหลวเป็นตัวแทน ของความเสื่อมเสียและความอับอาย แต่แท้จริงแล้วความล้มเหลวกลับเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ และกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และประการที่สี่ การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นสิ่งที่มนุษย์กลัว เพราะการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งความไม่มั่นคงและความแน่นอน

แต่การที่จะเป็นองค์กรนวัตกรรมได้นั้นปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรม พสุ เดชะรินทร์ (2552) กล่าวในหัวข้อความสำคัญของนวัตกรรมในการแข่งขันยุคใหม่ว่าองค์กรที่มีลักษณะเป็น Innovative Organization ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญแรกสุดคือทิศทางผู้บริหารและกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่จะ พัฒนาองค์กรให้เป็น Innovative Organization อีกทั้งความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารก็เป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่เขียนไว้เฉยๆว่าต้องเป็น Innovative Organization แต่ผู้บริหารกลับไม่ทำตัวให้เหมาะสมกับความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารชัดเจนแล้วก็จะต้องตามด้วยโครงสร้าง องค์กรที่กระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นใน ระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องระวังไม่ให้โครงสร้างมี ลักษณะที่หลวมเกินไปเมื่อโครงสร้างสนับสนุนแล้วก็ต้องมีบุคลากรที่สำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นเจ้าภาพในโครงการ (Champions) หรือผู้สนับสนุน (Promoters) อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังจะต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าปัจเจกบุคคลทั้งนี้เนื่องจาก นวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลายมากกว่าใน ขณะเดียวกันก็ต้องอย่าลืมความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากคนที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถ คิดค้นสิ่งใหม่ๆได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมและการที่จะเป็น Innovative Organization จะต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในการทำงานด้วยโดยถ้าเป็นไปได้ องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญการสื่อสาร และการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารจึงเป็นสิ่งสำคัญ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547 : 20) ได้ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่าเป็นองค์กรที่ สนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะสร้างนวัตกรรมโดยใช้ปัจจัยที่ หลากหลาย องค์กรนวัตกรรมจึงประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่หลากหลายและกระบวนการที่ซับซ้อน

องค์กรนวัตกรรมถือเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรในประเทศไทย และถือเป็นแนวคิดการพัฒนาที่องค์กรชั้นนำในประเทศนำมาเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์กร จะเห็นว่าองค์กรนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับและรู้จักกันในธุรกิจ แต่บางที่อาจเกิดความสับสนระหว่างองค์กรนวัตกรรมกับองค์กรที่มีนวัตกรรมซึ่งองค์กรที่มีนวัตกรรมนั้นอาจมีองค์ประกอบและกระบวนการภายในองค์กรไม่สอดคล้องและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร แต่องค์กรก็สามารถมีสินค้าที่มีนวัตกรรมได้ซึ่งการสร้างนวัตกรรมขององค์กรลักษณะนี้จะเป็นการสร้างมูลค่าเพียงระยะสั้นไม่มีความยั่งยืนส่วนองค์กรนวัตกรรมที่สนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรจะสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตในระยะยาวได้ (Vrakking, 1990 : 95) ดังนั้นผู้บริหารและนักพัฒนาองค์กรจะต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะองค์ประกอบและการจัดการองค์กรนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรนวัตกรรมที่แท้จริง

ในฐานะที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีได้สัมภาษณ์และสอบถามมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏในบางแห่งยังไม่ได้ติดอันดับในเรื่องของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยบางมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเหมือนกัน อาทิเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยมในด้านกระบวนการบริการจัดการองค์กร (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559)

จากความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษา จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ผู้นำองค์กร บุคลากรทรัพยากร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การประเมินและการลำเลียงความคิด และการสร้างเครือข่าย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การค้นหาคำตอบโดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Sanyakenaphoom, 2014) ผสมผสานกับการศึกษานำร่อง (Pilot study) โดยใช้ทฤษฎีจากฐานราก (Sanyakenaphoom, 2015) จากนั้นสังเคราะห์ตัวแปรโดยการวางลำดับของการเกิดตัวแปร (Birth order) ด้วยหลักการสร้างกรอบแนวคิดด้วยวิธีการคิดเชิงเหตุผล (Sanyakenaphoom, 2014) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 440 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984) และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบ

หลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม พบว่ามีตัวแปร 12 ตัวที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 65.70 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียงลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยการประเมินและการลำเลียงความคิด ในขณะที่ปัจจัยวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยบุคลากรปัจจัยทรัพยากร ปัจจัยการให้รางวัล และการยอมรับ ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยการสร้างเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัย ปรากฏผลเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มี 9 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมที่มีผลในการผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมของพนักงานทุกคน 3) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้พนักงานรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร 4) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างทางความคิด 5) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดหรือล้มเหลวจากการทำงาน โดยไม่มีการลงโทษ 6) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 7) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นไว้วางใจกัน (Trust) 8) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 9) มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมการทำงานที่สนุกสนานที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า P-Value=.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 10 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีการสรรหา และคัดเลือกพนักงานที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำให้ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการทางด้านนวัตกรรม 3) มหาวิทยาลัยมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้แก่พนักงาน 4) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษานอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ 5) มหาวิทยาลัยมีสายอาชีพด้านนวัตกรรมเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเลือกตามความสามารถและความสนใจของตนเอง 6) มหาวิทยาลัยมีการหมุนเวียนตำแหน่งงานของพนักงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน 7) มหาวิทยาลัยกำหนดเรื่องนวัตกรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการจ่ายผลตอบแทนด้านนวัตกรรม 10) มหาวิทยาลัยมีการรักษาและลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยมีค่า P-Value =.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มี 5 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีการระบุและดึงเอาความรู้หรือประสบการณ์การทำงานของผู้เชี่ยวชาญและพนักงานที่เก่ง (Talent) ออกมาเป็นความรู้ที่

สามารถจัดเก็บและเผยแพร่ได้ง่าย (Explicit Knowledge) 2) มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้พนักงาน แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) มหาวิทยาลัยมีการรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารด้านนวัตกรรมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) มหาวิทยาลัยมี ช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารด้านนวัตกรรมในองค์กรที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ง่าย 5) มหาวิทยาลัยมีเว็บไซต์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ตขององค์กร เพื่อเป็นพื้นที่ให้พนักงาน ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารระหว่างกันที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า $P\text{-Value}=0.000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยการประเมินและการลำเลียงความคิด มี 5 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีการค้นหา ความคิดใหม่ๆ (New Idea) ของพนักงานและผลักดันหรือลำเลียงความคิดนั้นเข้าสู่กระบวนการนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินความคิดเพื่อคัดเลือกความคิดที่มีศักยภาพไปสู่กระบวนการพัฒนาให้ เป็นนวัตกรรม 3) มหาวิทยาลัยมีโครงการรับข้อเสนอแนะของพนักงานต่อองค์กร (Suggestion Program) 4) มหาวิทยาลัยมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายเช่น เว็บไซต์บนเครือข่าย อินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ต 5) มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดเก็บความคิดที่เก็บรวบรวมความคิดของพนักงาน อย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการนำความคิดเหล่านั้นกลับมาใช้ในสร้างนวัตกรรม โดยมีค่า $P\text{-Value} = 0.000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย มี 6 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ที่เป็นข้อความ แสดงถึงภาพปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยกำหนดให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลัก ขององค์กร (Organization Core Competency) 3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การ สร้างนวัตกรรมขององค์กร 4) มหาวิทยาลัยมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรและ ผู้รับบริการ 5) มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมไปสู่ระดับต่างๆ ของ องค์กร 6) มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้พนักงานทุกคนรับรู้และ เข้าใจอย่างชัดเจนมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า $P\text{-Value}= .224$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรแบบแบนราบ (Flat) 2) มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย 3) มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบกระจายอำนาจที่ทำให้พนักงานมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน 4) มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานด้านนวัตกรรม 5) มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งหน่วยธุรกิจ เชิงกลยุทธ์ (Strategic Business Unit) หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม 6) มหาวิทยาลัยมี หน่วยงานหรือฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนา (R&D) 7) มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team) ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า $P\text{-Value}= .226$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัจจัยผู้นำองค์กรมี 12 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำงานด้าน นวัตกรรม 2) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การ ทำงานด้านนวัตกรรม 3) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ พนักงานทำงานด้านนวัตกรรม 4) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานในการ ปฏิบัติงานบริหารในองค์กรของท่านมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารในองค์กร ของท่านมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 6) ผู้บริหารใน องค์กรของท่านมีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการนวัตกรรม 7) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมี

ความสามารถในการบริหารพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรม 9) ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความอดทนรอคอยความสำเร็จจากการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม 10) ผู้บริหารในองค์กรของท่านกล้าเสี่ยงและยอมรับกับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน 11) ผู้บริหารในองค์กรของท่านสอนงานและให้คำแนะนำในการทำงานด้านนวัตกรรมแก่พนักงาน 12) ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่พนักงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า P-Value=.855 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ปัจจัยมีบุคลากร 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) พนักงานในองค์กรของท่านมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม 2) พนักงานในองค์กรของท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3) พนักงานในองค์กรของท่านมีความสนใจใฝ่รู้ (Curious) 4) พนักงานในองค์กรของท่านมีความสามารถในการคิดเชิงสะท้อนกลับ (Reflect Thinking) 5) พนักงานในองค์กรของท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 6) พนักงานในองค์กรของท่านกล้าคิดกล้าเสี่ยง 7) พนักงานในองค์กรของท่านเป็นคนเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด 8) พนักงานในองค์กรของท่านมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง 9) พนักงานในองค์กรของท่านมีทักษะในการทำงานเป็นทีม 10) พนักงานในองค์กรของท่านมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า P-Value=.446 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ปัจจัยทรัพยากรมี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีการวางแผนและจัดตั้งงบประมาณที่ส่งเสริมการทำงานด้านนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยใช้เวลาแก่พนักงานในการทำงานด้านนวัตกรรมและกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ 3) มหาวิทยาลัยมีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยที่สนับสนุนการทำงานด้านนวัตกรรม 4) มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ที่สนับสนุนกิจกรรมหรือการทำงานด้านนวัตกรรมเช่น มีห้องประชุมอย่างไม่เป็นทางการ (Meeting Room) มีมุมสงบสำหรับการนั่งทบทวนความคิด มีพื้นที่สำหรับใช้ติดต่อสื่อสาร มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและเล่นเกม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า P-Value=.589 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ปัจจัยการให้รางวัลและการยอมรับมี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความพยายามหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยมีการให้รางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร 3) มหาวิทยาลัยมีการตั้งเป้าหมายและหลักเกณฑ์การตัดสินในการให้รางวัลอย่างชัดเจนและยุติธรรม 4) มหาวิทยาลัยมีรูปแบบของการให้รางวัลที่หลากหลายทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 5) มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่นการให้การยอมรับนับถือ มอบหมายงานที่มีความท้าทายในงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การให้เวลาในการทดลองเรื่องที่น่าสนใจ การให้อำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้นมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า P-Value=.648 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ปัจจัยการสื่อสารมี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสื่อสารที่เปิดกว้าง (Open Communication) 2) มหาวิทยาลัยส่งเสริมการสื่อสารแบบข้ามสายงาน (Cross Functional Communication) เช่น การสื่อสารฝ่ายงานหรือข้ามทีมงานในองค์กรเดียวกัน 3) มหาวิทยาลัยมีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ซึ่งพนักงานสามารถเข้าถึงได้ 4) มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อรับทราบปัญหาและข้อมูลในการทำงานและ 5) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะหน่วยงาน และองค์กรอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า P-Value =.716 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

12. ปัจจัยการสร้างเครือข่ายมี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการสร้างพันธมิตร (Alliance) และเครือข่าย (Network) ในการสร้างนวัตกรรม 2) มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนความรู้ เงินทุน หรือเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทรัพยากรต่าง ๆ จากพันธมิตร (Alliance) ด้านนวัตกรรม 3) มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายภายนอกองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้และเทคนิควิธีการสร้างนวัตกรรม เช่น ร่วมงาน ที่ปรึกษา นักวิทยาศาสตร์ และสถาบันการศึกษา 4) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคคลหรือองค์กรภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกับองค์การ เช่น ผู้ร่วมงาน ที่ปรึกษา นักวิทยาศาสตร์ และสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่า $P\text{-Value}=.494$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	Sig
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	.045	.037	.070	1.219	.224
โครงสร้างองค์กร	-.046	.041	-.067	-1.113	.266
ผู้นำองค์กร	-.009	.052	-.013	-.179	.858
บุคลากร	.042	.055	.058	.763	.446
ทรัพยากร	.020	.037	.036	0.54	.589
การให้รางวัลและการยอมรับ	.018	.038	.032	.467	0.64
การสื่อสาร	-.077	.043	-.128	-1.808	.071
การสร้างเครือข่าย	.027	.039	.039	.684	.494
การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	.078	.042	.120	2.025	.049*
วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	.133	.035	.196	3.805	.000*
การประเมินและการลำเลียงความคิด	.087	.039	.138	2.262	.024*
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	.079	.039	.117	2.020	.044*
R	0.780				
R ²	0.657				
F	117.244				

* $P<.05$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ปัจจัยการจัดการความรู้

และข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยการประเมินและการลำเลียงความคิด และปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรจัดการขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Byrd (2012) ได้ศึกษาลักษณะทางกายวิภาคขององค์กรแห่งนวัตกรรม: กรณีศึกษาของนวัตกรรมองค์กรภายในโครงสร้างทางทหารผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ต้องมีการจัดระบบการจัดการเก็บข้อมูลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christiansen (2008) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยเสนอแนะว่า องค์กรควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และสามารถเผยแพร่ แบ่งปันข้อมูลให้กับหน่วยงานขององค์กรหรือบุคลากรทุกคน ให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดเก็บข้อมูลที่ดียังช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรงและทุกหน่วยงานในองค์กรจะต้องทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทราบ นอกจากนี้ Higgins (1995 : 334-335) ได้เสนอแนะให้องค์กรมีระบบการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารระหว่างทีมข้ามสายงานและระหว่างหน่วยงาน ส่วนระบบการจัดการความรู้นั้น องค์กรควรมีการระบุนวัตกรรม สร้างความรู้ใหม่ และกระจายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร จากงานวิจัยของ Perez-Bustamante (1999) ได้ทำการศึกษาเพื่อเสนอแนะการจัดการความรู้สำหรับองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ให้แนวทางการจัดการความรู้ 3 เรื่อง คือ 1) การสร้างวัฒนธรรมความรู้ (Knowledge Culture) ด้วยการสร้างกลยุทธ์การได้มาซึ่งความรู้ การคิดสร้างสรรค์ การสะสมความรู้ และการหาประโยชน์จากความรู้ สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างอิสระ สร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการส่งผ่านความคิดและความรู้ 2) จัดให้มีผู้จัดการความรู้ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบหาความรู้ แหล่งความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งรักษาความรู้ ควบคุมการไหลรั่วของความรู้ และทำหน้าที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้พื้นที่แก่บุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ควรสนับสนุนการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของความรู้ กระตุ้นให้บุคลากรผลิตผลบ้าง สร้างนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต เป็นต้น

2. ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) มีผลกระทบต่อบุคลากร วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคลากร Williams (2008 : 46) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มากพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ยุคปฏิรูปผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเป็นเลิศวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญและควรเสริมสร้าง คือ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (Continuous improvement and innovation) ความรับผิดชอบในงาน (Employee responsibility) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation to Change) การยึดมั่นในคุณภาพ (Dedication to quality) การทำงานเป็นทีม (Team Work) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (Efficient and effective work glow) (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2555) ซึ่งวัฒนธรรมค่านิยมเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ Whyte (1991) quoted in Shafritz et al, (2005) เขียน The Organization Man ว่าพนักงานที่ยอมรับค่านิยมขององค์กร จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Presthus (1962) ที่กล่าวไว้ใน The Organizational

Society (Shafritz et al, 2005) ว่าวิธีการที่ทำให้บุคคลเหมาะสมหรือสะดวกสบายในองค์กรต้องยอมรับค่านิยมขององค์กร (อ้างถึงสมจินตนา คุ่มภัย, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotter and Heskett (1992) วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อองค์การผู้บริหารที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ต้องเป็นผู้บริหาร มีความรู้ มีความสามารถรอบด้าน มีกลยุทธ์ รู้จักการคาดการณ์อนาคตว่าจะไปในทิศทางใด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาพร ภู่วิจิตรและคณะ (2558) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ปัจจัยการประเมินและการลำเลียงความคิด มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ยังขาดโครงการรับข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อองค์กร (Suggestion Program) โดยสร้างขึ้นเป็นโครงการโดยมีเป้าหมายเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน จากนั้นนำความคิดเห็นที่ได้ไปพัฒนา และใช้ในการแก้ไขปัญหขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins (1999) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม ควรมีระบบการประเมินความคิดสำหรับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม เนื่องจากองค์กรต้องการระบบสำหรับการจัดการนวัตกรรมในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับ Dundon (2002) เสนอให้องค์กรสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นให้กับบุคลากร ซึ่งอาจจะสร้างเว็บไซต์หรือฐานข้อมูล และสร้างความชัดเจนในการประเมินและคัดเลือกความคิดของบุคลากรว่าความใดมีคุณค่าหรือความคิดใดที่สมควรจะได้รับรางวัล ควรสร้างความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินให้แก่บุคลากรทุกคนเพื่อป้องกันความขัดแย้ง ความเข้าใจผิด และการต่อต้านกระบวนการนวัตกรรม ซึ่งถ้าต้องการที่จะมีองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีกระบวนการเก็บรวบรวมความคิดและการตัดสินใจที่รวดเร็ว คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น อินเทอร์เน็ต การให้อำนาจตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับต่ำลงมาเพื่อลดเวลาในการรอการอนุมัติหรืออนุญาตของผู้บริหารระดับสูง และการใช้เทคนิคกระบวนการแบบคู่ขนาน คือ ไม่ต้องรอให้กระบวนการแรกจบลงก่อนแล้วจึงเริ่มต้น กระบวนการที่สอง ควรดำเนินการทั้งสองกระบวนการไปพร้อม ๆ กันในส่วนของ Sherwood (2001) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการกระบวนการลำเลียงความคิด หรือผู้สร้างความสำเร็จ (Champion) ซึ่งอาจจะบุคคลที่อยู่ในองค์กรที่เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทั่วไปซึ่งต้องมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างมากในการวางแผนกลยุทธ์ บุคคลเหล่านี้จะมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมความคิด จัดการระบบข้อมูลที่จะเก็บความคิดและตรวจสอบความก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม

4. ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเนื่องจาก กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรู้ในด้านนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christiansen (2008) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการจ้างงานบุคลากรนั้น ควรมุ่งเน้นการค้นหาและจ้างงานบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และภูมิหลังที่มีความหลากหลาย เพราะจะทำให้องค์กรที่มีคนที่หลากหลายและมีมุมมองการคิดที่แตกต่างซึ่งสามารถทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ จากการศึกษาของงานวิจัยของ Sunje และ Pasic (2003) ได้เสนอตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรนวัตกรรม ซึ่งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกพนักงานนั้นเสนอให้ใช้วิธีการสรรหาแบบเชิงรุก ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกพนักงานบุคลากรให้คัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ การจินตนาการ และมีค่านิยมเกี่ยวกับนวัตกรรม ส่วนการพัฒนาบุคลากรควรมีการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความคิดสร้างสรรค์และเรื่ององค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

นักวิชาการหลายท่าน Higgins (1995) เสนอแนะว่า ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS) โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในองค์กร ส่วน Tidd and others (2010) เสนอว่าองค์กรควรมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้ และนอกจาก Christiansen (2008) ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เนื่องจากจะทำให้บุคลากรได้พบกับความคิดและสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดมุมมองในการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากเดิมและช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการนำเอาเรื่องความคิดสร้างสรรค์และองค์กรนวัตกรรม เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christiansen (2008) ที่เสนอแนะให้มีการนำนวัตกรรมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรแห่งนวัตกรรม จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก พัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม พบว่ามีตัวแปร 12 ตัวที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า P-Value=.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า P-Value=.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยความรู้และข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า P-Value=.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการประเมินและลำเลียงความคิด มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีค่า P- Value =.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความสามัคคีตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 65.70

ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการศึกษาเป็นไปอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 65.70 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นๆร้อยละ 34.30 ที่มีอิทธิพล จึงควรมีการศึกษาต่อไปว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ไດบ้างที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนคอยให้ความช่วยเหลือด้วยความรักและห่วงใยตลอดมา ทำให้การศึกษานี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการ

ศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แต่บุพการี ตลอดจนครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้เกิดความรู้ ความคิดในการทำงานศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม : แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร : การบูรณาการแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 54(1), 21-48.
- พสุ เดชะรินทร์. (2552). *ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur)*. กรุงเทพฯธุรกิจ. วันที่ 13 มกราคม.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2555). *การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สมภาพ ภู่วิจิตร, ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนาภูมิ, (2558). “รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 2(2), 35-49.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร* ภาณศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรม. _____ . (2552). *100 เมธีส่งเสริมนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- _____. (2547). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

Translated Thai References

- Yotyingyong, Kirate. (2009). *Organization of Innovation: Concepts and Processes*. Bangkok: Culalongkorn University.
- Wuttirong, Payat. (2014). Conceptual Framework for Developing an Ability in Creating the Organization of Innovation: Integration of Valuable Resources and Learning. *Journal of NIDA*, 54(1), 21-48.
- Decharin, Pasu. (2009). *Social Entrepreneurs*. Krungtepturakit, 13 January.
- Tarasisutti, Pawida. (2555). *Educational Organization and Development*. Bangkok: Khaophang.
- Phuwijit, S., Yupat, Y., & Kenaphum, S. (2015). “An Efficient Organizational Culture Model”. *Praewa Kalasin, Kalasin Rajabhat University*, 2, 35-49.
- Kumphai, Somjintana. (2010). *Comparison of the Organizational Culture Influencing the Organization's Effect: A Case Study of the State Enterprise in Thailand*. Ph.D. Thesis: Nida.
- Office of National Innovation. (2004). *Innovation Management of Executives*. Bangkok: National Office of Innovation.

Office of National Innovation. (2009). 100 Scholars for Cultural Promotion. Bangkok:
National Office of Innovation, Ministry of Science and Technology.
_____. (2004). Thailand's Ultimate Innovation. Bangkok: Office of Innovation.