

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

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

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกาดการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหริรัษฎูจิ 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 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยโมเดลสมการ

เชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่า $\chi^2 = 24.06$, $df = 15$, $p\text{-value} = 0.06409$, $\chi^2/df = 1.604$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.039$

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ/ องค์การแห่งนวัตกรรม/ 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. ($\chi^2 = 24.06$, $df = 15$, $p\text{-value} = 0.06409$, $\chi^2/df = 1.604$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.039$)

Keywords: Causal factors/ Innovative organization/ Rajabhat Universities

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่างๆ มากมาย อีกทั้งสังคมปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสของการ

เปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (knowledge society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงานโดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (กุศลทองวัน, 2553) เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพหรือแรงงานฝีมือ (knowledge worker) (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548) ในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี

(technology changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (product changes) การเปลี่ยนแปลงการบริหาร (administrative changes) และการเปลี่ยนแปลงบุคคล (people changes) สังคมเปลี่ยนจากการบริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญช่วย คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความรู้คือพลังบุคคลที่มีความรู้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในภาวะการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่างๆ ควรจะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลง และบุคคลในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง

องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Harvard Business School, 2003) โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และจากการแข่งขันทางธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสินค้าและด้านบริการ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถรักษาศักยภาพการแข่งขัน ผู้บริหารขององค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อนำความรู้และแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์และปรับใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการ ซึ่งนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการพัฒนาสินค้าใหม่ๆ เท่านั้น แต่รวมไปถึงการให้บริการใหม่และกระบวนการขั้นตอนการบริหารจัดการแบบสร้างสรรค์ (นรวัฒน์ ชุตินวงศ์, 2554) ปัจจุบันแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมกำลังเป็นที่

นิยมและได้นำมาปรับใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย หากได้ใช้ความพยายามในการนำแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมมาปฏิบัติและหล่อหลอมทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ในเวทีมหาวิทยาลัยไทยมีความจำเป็นต้องสร้างตนเองให้เป็นองค์กรที่เป็นคลังแห่งความรู้และคลังแห่งปัญญาเป็นที่พึ่งแห่งสังคมได้ รวมทั้งพัฒนาสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ท้าทายของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็คือ การทำหน้าที่พัฒนาความรู้ในมหาวิทยาลัย ทำมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามว่าถ้าต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องทำอย่างไร การหาคำตอบว่าสภาพปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครรวมทั้งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครน่าจะเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

กรุงเทพมหานครและใช้เป็นแนวทางพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อทราบระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

3) เพื่อทราบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

1. องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม บรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม และกระบวนการสร้างนวัตกรรม

2. เทคโนโลยี ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาฐานข้อมูล

3. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้

4. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณที่ได้รับ และด้านการบริหาร

นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1

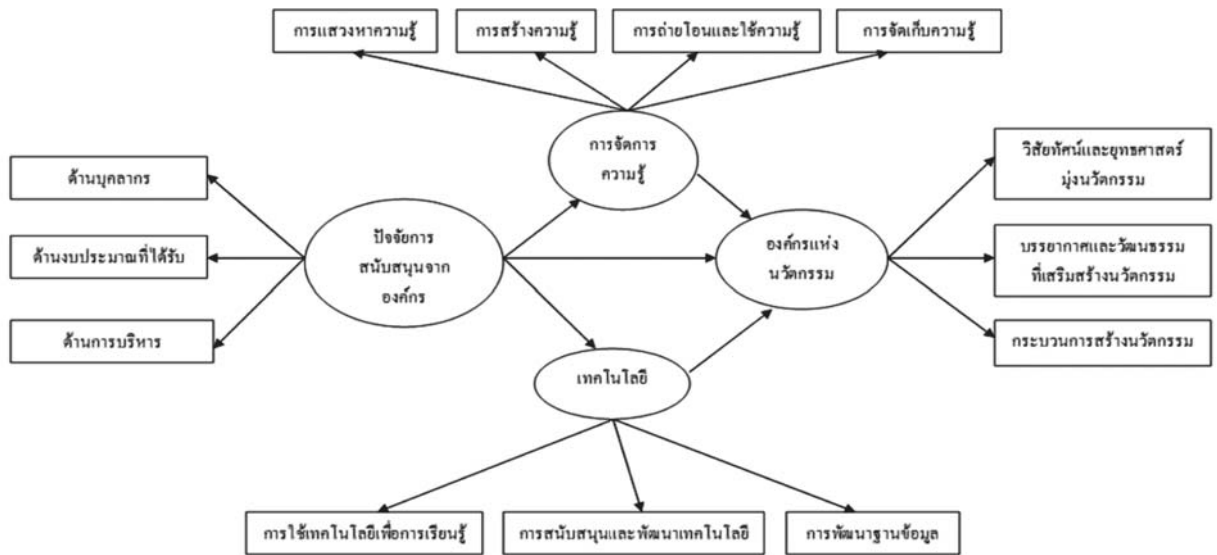
วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

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

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณจะได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่าง จากตารางของ Taro Yamane ได้จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเลือกแบบเจาะจง จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากนั้นนำกรอบแนวคิด สมมติฐานการวิจัยและนิยามปฏิบัติการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการสร้างแนวคำถามสัมภาษณ์และร่างโครงสร้างคำถามและความถูกต้องด้านเนื้อหาตรวจสอบ (content validity) หรือความตรงตามเนื้อหา (บัณฑิต ฟังนิรันดร์ และสุนทร พูนเอียด, 2551) ในด้านความเชื่อถือ

(reliability) ผู้วิจัยใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) แบบครอนบาคอัลฟา (cronbach alpha) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการ โดยค่าความเชื่อถืออยู่ที่ 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) การนำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ

2.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณดำเนินการดังนี้

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

2.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพของอรุณ รักรธรรม และณรงค์ กุลนิเทศ (2552)

2.2.1 บันทึกข้อมูลคำตอบจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทุกคน

2.2.2 วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

2.2.3 จัดระเบียบข้อมูล (data display) โดยนำข้อมูลมาทำการจัดระเบียบข้อมูลบางส่วนจะทำการลดทอนลงในกรณีที่เป็นข้อมูลที่ไม่มีความเกี่ยวข้อง จากนั้นจัดทำข้อมูลแต่ละประเด็นเป็นหมวดหมู่โดยจัดทำเป็นสรุปย่อของแต่ละคนและจัดทำเป็นสรุปรวมสุดท้ายในแต่ละประเด็น

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 ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อปัจจัยในด้านเทคโนโลยี โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เท่ากับ 3.69 - 3.76 ซึ่งค่าเฉลี่ยตัวแปรน้อยที่สุด คือการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และ

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุดคือ การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และมีตัวแปรที่สังเกตได้อีก 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เท่ากับ 3.34 ได้แก่ การพัฒนาฐานข้อมูลและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 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 และระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยี ในภาพรวม

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 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมากที่สุด คือ การถ่ายโอนและใช้

ความรู้และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันน้อยที่สุด 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 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม 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 มี

การกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.655 - 0.859

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 19.37 - 22.98 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมากที่สุด 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 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันขององค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือเท่ากับ 3.53 - 3.59 ซึ่งค่าเฉลี่ยตัวแปรน้อยที่สุด คือบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรม และค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากที่สุด คือ วิทยุทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม และมีตัวแปรสังเกตได้อีก 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือเท่ากับ 3.43 ได้แก่ กระบวนการ

สร้างนวัตกรรม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติอยู่ในช่วง 0.679 - 0.697

เมื่อเปรียบเทียบค่าการกระจายตัวของตัวแปรสังเกตได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่แตกต่างกันมาก คือ อยู่ระหว่าง 18.94 - 19.77 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน มากที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เสริมสร้างนวัตกรรมและตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน น้อยที่สุด คือ วิทยุทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และระดับขององค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวม

ข้อที่	ตัวแปร	\bar{X}	SD	CV %	ระดับ
1	วิทยุทัศน์และยุทธศาสตร์มุ่งนวัตกรรม	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 นรววัฒน์ ชุตินวงศ์ (2554) เสนอว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนองค์กร โดยเน้นที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เช่น การประหยัดเวลาและสถานที่ การเข้าถึงข้อมูลและสามารถตอบสนองความต้องการ

ได้อย่างรวดเร็ว การรับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พยัค วุฒิรงค์ และเจษฎา นกน้อย (2553) นำเสนอว่า นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของความรู้ในองค์กรมากกว่าการครอบครองไว้ และการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกหรือทำให้เกิดนวัตกรรมโดยการเชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของความรู้กับความรู้ที่ต้องการ อีกทั้งพิชิต เทพวรรณ (2548) ได้นำเสนอว่า การจัดการความรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและปฏิบัติงานอันเกิดจากการเก็บ การจัดระบบและพัฒนาความรู้และสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จารูวรรณ นุตะศรีนทร (2550) พบว่าบุคลากร และเครื่องมือสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการคิดพัฒนาด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กรและการจัดสรรเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำมาลงทุนในโครงการต่างๆ เป็นการตัดสินใจกำหนดงบประมาณ การลงทุนที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (พิบูล ทีปะปาล, 2551) ส่วนด้านการบริหาร สมหมาย ทองมี (2552)

กล่าวว่าการบริหารจัดการเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะการเริ่มวางแผนที่ดีมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการสร้างนวัตกรรมโดยการวางแผนและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องนำหลักบริหารมาใช้

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 ค่าดัชนีรากที่สองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีแสดงว่ารูปแบบที่ค้นพบตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัฒน์ รัตนภักดี. (2548). การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้องค์กรนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วารสารบริหารธุรกิจ, 33(128), 34-48.
- จารุวรรณ นุตะศรีนทร. (2550). วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษาบริษัทไทยยามาฮ่า จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์ และสุนทร พูนเอียด. (2551). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เอกกรินทร์การพิมพ์.
- นรวัฒน์ ชุตินวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 34(130), 47-49.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์ และเจษฎา นกน้อย. (2553). การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร : กรณีศึกษา

- การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2556. จาก <http://www.journal.su.ac.th/index.php/suj/article/viewfile/166/188>
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร, 13(3), 55-62.
- พิบูล ทีปะपाल. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). การศึกษาคือพลังอำนาจแห่งชาติ. วารสารการศึกษาไทย, 7(1), 15-20.
- สมหมาย ทอมี. (2552). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- อรุณ รัชธรรม 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.