

รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Administrative Model of Provincial University Library Network for Innovative Organization

ศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์ (Sakdipan Tonwimonrat) *

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 3. เพื่อศึกษาผลการยืนยันรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สมาชิกข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคจำนวน 19 แห่ง ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 304 คนประกอบด้วยผู้บริหาร บรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอยู่ 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 4) บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) วัฒนธรรมองค์กร 7) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 8) ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2. รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์, วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์, วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

3. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยวิธีการระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) พบว่า ผู้บริหารข่ายงานห้องสมุด

* อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร e-mail address : sakdipan@su.ac.th

Lecturer, Department of Educational Administration Faculty of Education, Silpakorn University and director of the Central Library, Silpakorn University. e-mail address : tonwimonrat_s@silpakorn.edu , tonwimonrat_@su.ac.th

มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคแสดงความคิดเห็นและยืนยันรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ว่ามีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริงสอดคล้องกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

Abstract

The purpose of this research was to determine:

- 1) The administrative components of a provincial university library network for innovative organization,
- 2) The administrative model of a provincial university library network for innovative organization and
- 3) The results of the administrative model of a provincial university library network for innovative organization.

Samples were taken from 19 provincial university library networks. The total of 304 respondents included directors, librarians, and library staff. The instruments for collecting the data were semi-structural interviews and opinionnaires. The statistics for analyzing the data included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and path analysis.

The research results are as follows:

1. The administrative components for a provincial university library network for innovative organization are 1) effective leadership 2) an information technology and communication system 3) vision and strategic planning 4) effective human resources 5) human resource development 6) organizational structure 7) organizational culture and 8) an innovative support system.

2. The model of administrative components for a provincial university library network for innovative organization demonstrates a correlation among these components: an information technology and communication system, vision and strategic planning, an organizational structure and an organizational culture that directly affects an innovative support system, while effective leadership, effective human resources and human resource development indirectly affect an innovative support system.

3. The result confirms the administrative model of a provincial university library network for innovative organization by focus group discussion. Among the eight components of a model of provincial university library network for innovative organization are found: propriety, feasibility, accuracy, utility, accordance with relevant theories and research of conceptual frameworks.

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ล้วนส่งผลกระทบต่อผู้บริหารให้ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารองค์การในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อาทิ นโยบายภาครัฐ ภาวะการแข่งขันในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงสถานการณ์ความรื้อร่งทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์การทั้งสิ้น ผู้บริหารที่มีความเชื่อว่าไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรจึงบริหารองค์การไปสู่ความล้มเหลวมากมาย ดังนั้นการเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งพัฒนาศักยภาพขององค์การเพื่อให้สามารถดำเนินอยู่ได้ แม้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพึงพาคือการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมขององค์การจะนำไปสู่การมุ่งสร้างมาตรฐานในองค์การ และก่อให้เกิดเป็นองค์การที่แข็งแกร่งและยั่งยืนได้ในอนาคต (Daft, 2012: iv)

การบริหารจึงเป็นการหาทางทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีวิธีการมากมายหลากหลายวิธีที่ผู้บริหารจะนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการบริหารให้เกิดความเหมาะสมตามความต้องการ และสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์นั้น เน้นการลดต้นทุนแต่เพิ่มปริมาณและคุณภาพเข้าไป รวมไปถึงการบริการที่ดีให้สามารถกระจายไปได้อย่างกว้างขวาง การบริหารยุคใหม่จึงมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีให้มีความเหมาะสม ตอบสนองกับวิธีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้้องค์การสามารถทำหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้หากองค์การใดสามารถพัฒนาความรู้ขึ้นมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวแล้วนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการต่อยอดทางความคิดออกไปให้ได้ไกล ย่อมถือได้ว่าเป็นการสร้างความสำเร็จได้เปรียบให้เกิดขึ้นในโลกของการแข่งขัน (บริษัท ไอ เอ็ม บัค จำกัด, 2550: 71-77) ดังนั้น้องค์การในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น้องค์การทางภาครัฐกิจเอกชนหรือแม้กระทั่ง้องค์การภาครัฐ จึงต้องดิ้นรนและพัฒนาตัวเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของ้องค์การในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของ้องค์การให้มีรูปแบบและความต้องการที่แตกต่างกันไปตามธรรมชาติของ้องค์การ จากการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนา้องค์การพบว่า ้องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของ้องค์การ คือ การเป็น้องค์การแห่งนวัตกรรมสอดคล้องกับแนวความคิดของ Drucker, (2002: 95-103) บิดาแห่งการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของ้องค์การที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ได้แก่ การมีนวัตกรรม ธุรกิจที่มีนวัตกรรมจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความตั้งใจที่จะสร้างนวัตกรรมขึ้นมาจริงๆ และทำไปอย่างมีระบบ ซึ่งแหล่งที่มาของนวัตกรรมทางธุรกิจอาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่สืบเนื่องมาจากการทำธุรกิจแบบเดิม แต่เจ้าของหรือผู้ประกอบการเป็นผู้สังเกตเห็นศักยภาพหรือความแตกต่างที่สามารถนำไปต่อยอดหรือสร้างเป็นธุรกิจใหม่ได้

แนวความคิดของ้องค์การนวัตกรรม (Innovative Organization) Higgins, (1995: 99) ได้ให้นิยามลักษณะของการเป็น้องค์การนวัตกรรมไว้ว่า ้องค์การนวัตกรรมเป็น้องค์การที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการสร้างทีมงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการฝึกอบรม และให้รางวัลแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดใจรับกับความผิดพลาด ปลูกฝังวัฒนธรรม้องค์การนวัตกรรม และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับการให้นิยามของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549: 20) ที่ให้ความหมายของ้องค์การนวัตกรรม (Innovative Organization) ไว้ว่ามีความหมายที่แตกต่างสองประการ

กล่าวคือ เป็นองค์การที่เป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรมหรือเป็นองค์การที่สนับสนุนการทำงานนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การนวัตกรรม ดังนั้นองค์การนวัตกรรมหมายถึง องค์การที่มีนโยบาย และบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความเสี่ยงจากความผิดพลาด ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความสำเร็จขององค์การนวัตกรรม สมาคมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอเมริกาบอกว่าในยุคสมัยหนึ่งเป้าหมายขององค์การ ส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การมีคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่ในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม เพราะนวัตกรรมเปรียบเสมือนจิตวิญญาณของสังคม ของชาติซึ่งจะทำให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งและนำหน้าคนอื่นเสมอ (Harrington and Voehl, 2013: 215)

ทั้งนี้องค์การทางการศึกษาซึ่งเป็นองค์การภาครัฐนั้น อาจมีความแตกต่างจากองค์การทั่วไปในเป้าหมายขององค์การ โดยองค์การทางการศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาคนซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กล่าวถึงองค์การในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 31 ว่ากระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) อนึ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์การทางการจัดการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การจัดการเรียนการสอนเพื่อการผลิตบัณฑิต 2. การวิจัย 3. การให้บริการวิชาการแก่สังคม 4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการผลิตบัณฑิตของทุกสถาบันอุดมศึกษานั้น หอสมุดเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนมหาวิทยาลัย และเพื่อให้หอสมุดของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ครั้งที่ 2/2528 วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2528 ได้มีมติเรื่องโครงการความร่วมมือทางวิชาการของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ได้มอบหมายให้หอสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคคิดรูปแบบโครงการความร่วมมือที่เหมาะสมโดยมุ่งเน้นการประหยัดงบประมาณ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างรวดเร็วและคล่องตัว โดยมีสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จำนวน 20 แห่งใช้ชื่อว่า ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค (Provincial University Library Network = PULINET) คือ ข่ายงานความร่วมมือกันระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2529 โดยมีเป้าหมายเพื่อร่วมมือกันเพื่อการพัฒนาและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ให้สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรของข่ายงานห้องสมุดทั้งหมดด้วย (อรจันต์ บัณฑิตย์, 2558: 12)

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงเป็นการวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารช่างงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยทั้งช่างงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะได้นำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานของตนเองและสร้างความเข้มแข็งให้กับช่างงานความร่วมมือกันระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคและผลลัพธ์สุดท้ายประโยชน์ก็จะเกิดกับนักศึกษาและการพัฒนาคนในชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารช่างงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารช่างงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาผลการยืนยันรูปแบบการบริหารช่างงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค สู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

วิธีการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการนวัตกรรมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แล้วนำความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารช่างงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดตามขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประชากรที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็น ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง 2. สมาชิกช่างงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จำนวน 20 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan(1970) จากจำนวนประชากร 20 มหาวิทยาลัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 มหาวิทยาลัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลมหาวิทยาลัยละ 16 ราย โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร 2 ราย บรรณารักษ์ 5 ราย และ ตำแหน่งอื่น ๆ 9 ราย จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 เครื่องมือ ดังนี้ 1)แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2)แบบสอบถามความคิดเห็น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1)การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัยติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดสัมภาษณ์เก็บข้อมูลและจดบันทึก

ข้อมูล 2) การรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นโดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ปรับ แก้ไขเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย นำผลที่ได้กลับมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล แปรผล และตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2) ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis)

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อทราบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้การสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบดังนี้ 1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป 2) มีค่าไอเก้น (eigenvalues) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's Criterion) (Kaiser 1960: 145-146) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้อย่างกว้างขวาง 3) มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Hatcher 1994: 73) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว ได้จำนวนองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ แสดงได้ดังตารางที่ 1

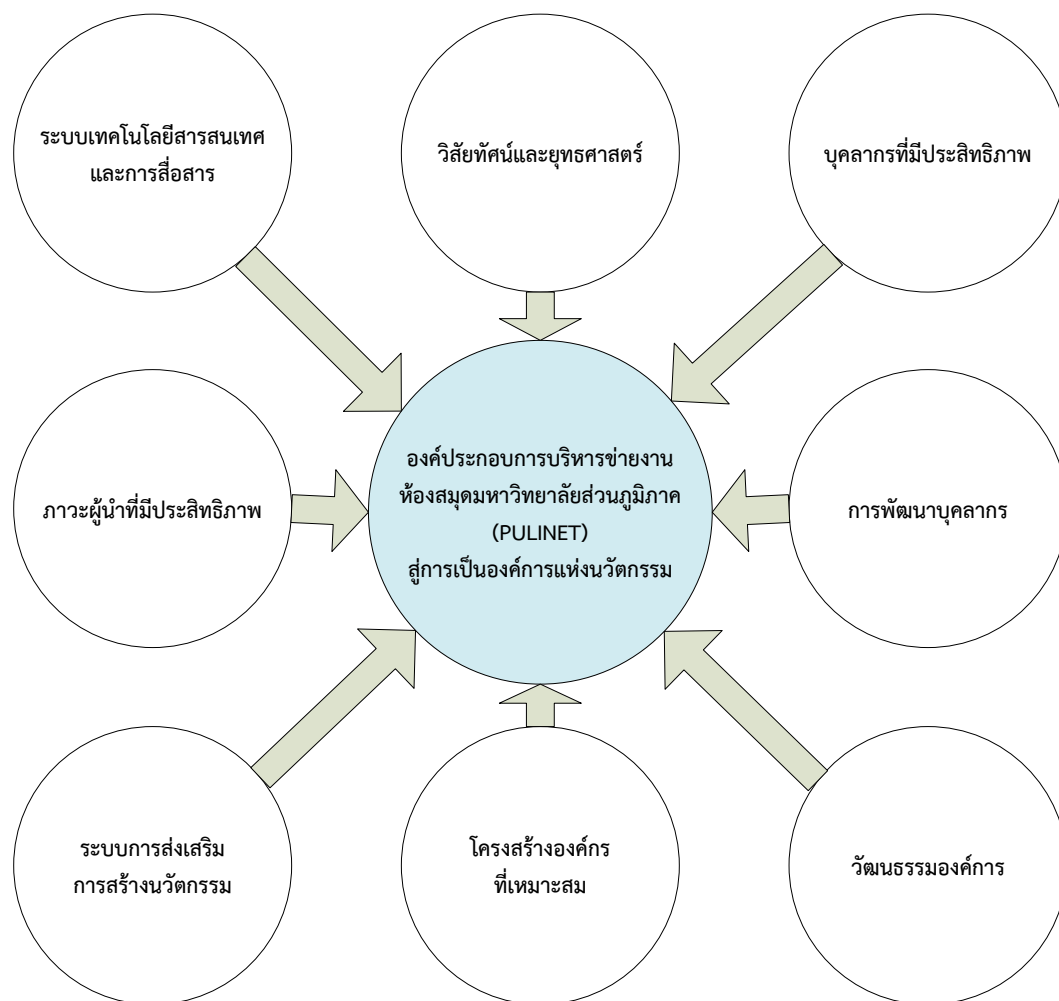
ตารางที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
1	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	14	0.493 – 0.707
2	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	12	0.482 – 0.768
3	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์	9	0.441 – 0.755
4	บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	11	0.439 – 0.692
5	การพัฒนาบุคลากร	9	0.426 – 0.674
6	วัฒนธรรมองค์กร	7	0.391 – 0.637

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
7	โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	5	0.417 – 0.812
8	ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	3	0.580 – 0.708
รวม		70	0.391 – 0.768

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 8 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบให้สอดคล้องกับตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อ “ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 14 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.493–0.707 องค์ประกอบที่ 2 ชื่อ “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.482–0.768 องค์ประกอบที่ 3 ชื่อ “วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.441–0.755 องค์ประกอบที่ 4 ชื่อ “บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.439–0.692 องค์ประกอบที่ 5 ชื่อ “การพัฒนาบุคลากร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.426–0.674 องค์ประกอบที่ 6 ชื่อ “วัฒนธรรมองค์กร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 7 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.391–0.637 องค์ประกอบที่ 7 ชื่อ “โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.417–0.812 และองค์ประกอบที่ 8 ชื่อ “ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.580–0.708 รวมมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบทั้งสิ้น 70 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.391– 0.768 ดังนั้นจึงสรุปองค์ประกอบทั้งหมดได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็น
องค์กรแห่งนวัตกรรม

จากแผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาศูนย์ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2. รูปแบบการบริหารงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อตรวจสอบพบว่า การตรวจสอบความกลมกลืนหรือความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่คาดหวังกับโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม

ค่าสถิติในการตรวจสอบ	ค่าสถิติ ของรูปแบบ	เกณฑ์วัดความสอดคล้องกลมกลืน
ค่า Chi-Square (p-value > 0.05)	9.770 (P = 0.202)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับยอมรับสมมติฐาน หลักว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า Goodness of Fit Index (GFI ≥ 0.95)	0.989	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์
ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI ≥ 0.9)	0.945	มีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์
ค่า Root Mean Residual (RMR ต้องมีค่า เข้าใกล้ 0)	0.006	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 หมายถึงโมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า Normed Fit Index (NFI > 0.95)	0.993	มีค่าไม่เกิน 2 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์
ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA ≤ 0.05)	0.042	มีค่าระหว่าง 0 – 0.05 หมายถึง โมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 9.770 (P = 0.202) แสดงให้เห็นว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง รูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนกุมภาค สู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังสามารถพิจารณาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องอื่นๆ ได้อีก เช่น Goodness of fit Index (GFI) และ Adjusted Goodness of fit Index (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 คือ ค่า GFI = 0.989 และค่า AGFI = 0.945 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนกุมภาค (PULINET) สู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ ค่า Root Mean Squared Residual (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.006 และค่า Normed Fit Index (NFI) > 0.95 มีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่เกิน 2 ซึ่งในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.993 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าระหว่าง 1–0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

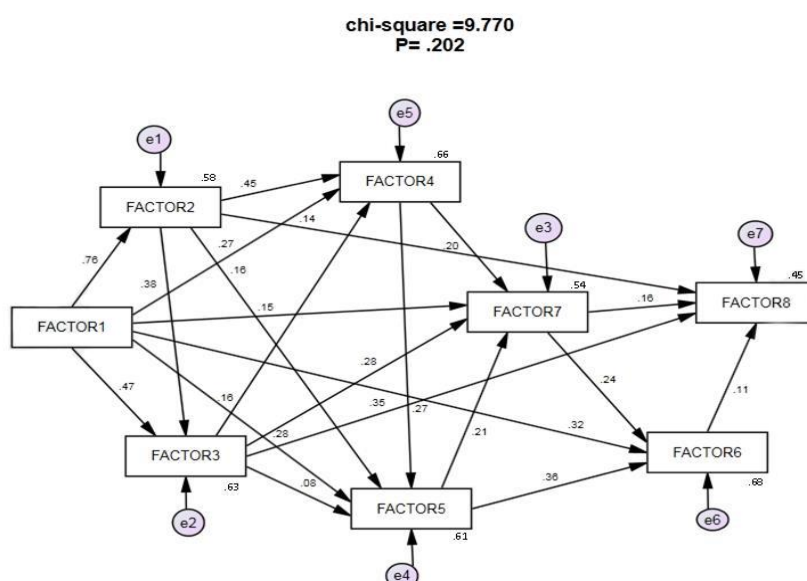
โดยผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนกุมภาค สู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก 70 ตัวแปรดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยการตรวจสอบค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวด้วย
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

องค์ประกอบ	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Factor 1	1.000							
Factor 2	.761**	1.000						
Factor 3	.758**	.735**	1.000					
Factor 4	.737**	.777**	.697**	1.000				
Factor 5	.732**	.695**	.651**	.707**	1.000			
Factor 6	.655**	.614**	.663**	.646**	.635**	1.000		
Factor 7	.747**	.647**	.641**	.651**	.754**	.683**	1.000	
Factor 8	.562**	.570**	.633**	.551**	.512**	.557**	.536**	1.000

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่าการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณจากสูตรของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.536–0.777 และรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบทั้งความสัมพันธ์ทางตรง และความสัมพันธ์ทางอ้อม แสดงดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

จากแผนภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 7 องค์ประกอบที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง ผลทางตรงของ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ค่าเท่ากับ .14, .35, .11, .16 ตามลำดับ

2. อิทธิพลทางอ้อมขององค์ประกอบที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มีดังนี้

2.1 ผลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2.1.1 ผลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเท่ากับ $0.76 \times 0.14 = 0.11$

2.1.2 ผลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ค่าเท่ากับ $0.47 \times 0.35 = 0.16$

2.1.3 ผลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านวัฒนธรรมองค์การค่าเท่ากับ $0.32 \times 0.11 = 0.04$

2.1.4 ผลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ค่าเท่ากับ $0.15 \times 0.16 = 0.02$

2.2 ผลทางอ้อมของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2.2.1 ผลทางอ้อมของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพผ่านการพัฒนามูลฐานผ่านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ $0.27 \times 0.36 \times 0.11 = 0.01$

2.2.2 ผลทางอ้อมของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพผ่านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ $0.20 \times 0.16 = 0.03$

2.3 ผลทางอ้อมของการพัฒนามูลฐานที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2.3.1 ผลทางอ้อมของการพัฒนามูลฐานผ่านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ $0.36 \times 0.11 = 0.04$

2.3.2 ผลทางอ้อมของการพัฒนามูลฐานผ่านโครงสร้างองค์กร มีค่าเท่ากับ $0.21 \times 0.16 = 0.03$

3. ผลรวมของตัวแปรที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจากผลบวกของผลทางตรงกับผลทางอ้อมทั้งหมด

3.1 ผลรวมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มีผลต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ $0.11+0.16+0.11+0.04=0.42$

3.2 ผลรวมของของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ $0.14+0.13+0.04 =0.31$

3.3 ผลรวมของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ $0.35+0.04+0.01=0.4$

3.4 ผลรวมของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ $0.03+ 0.01=0.04$

3.5 ผลรวมของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ $0.04+ 0.03=0.07$

3.6 ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ 0.11

3.7 ผลรวมของโครงสร้างองค์กรที่มีต่อองค์ประกอบระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ 0.16

3. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยวิธีระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เพื่อตรวจสอบยืนยัน ความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) ความเหมาะสม (propriety standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) และความเป็นประโยชน์ (utility standards) ของรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคแสดงความคิดเห็น และยืนยันรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค สู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมว่ามีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							
	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	ไม่ได้	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม	20	-	20	-	20	-	20	-

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ค้นพบสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ทั้งนี้เพราะว่า องค์การนวัตกรรมเป็นองค์การที่มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ ผู้นำองค์การมีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการสร้างทีมงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการฝึกอบรม และให้รางวัลแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดใจรับกับความผิดพลาด ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคริสเตียนเซน (Christiansen, 2000, อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2552: 78-86) ที่ศึกษาองค์การนวัตกรรม พบว่าองค์ประกอบองค์การนวัตกรรมที่สำคัญมีดังนี้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Corporate Strategy) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล (Communication System and Information Management) ระบบการจัดการบุคคล (Personnel Management System) วัฒนธรรมองค์การ (Culture) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

1.1 องค์ประกอบที่ 1 คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีตัวแปร 14 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าในการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ผู้บริหารหน่วยงานจะเป็นผู้ริเริ่มที่สำคัญอย่างยิ่งของการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำองค์การ เพื่อสนับสนุนการทำงานนวัตกรรมของบุคลากร โดยการกำหนดนโยบาย และบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทนี้เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morales, Barrionuevo and Gutierrez (2012: 1040-1050) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีต่อประสิทธิผลองค์การ องค์การการเรียนรู้และองค์การนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ องค์การการเรียนรู้และองค์การนวัตกรรม และสอดคล้องกับองค์การ ประจันเขตต์ (2557: 45-50) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมที่เป็นอยู่ทั้งรูปแบบ แล้วส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งนี้การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาขององค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่มีลักษณะต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนด้านต่างๆอย่างเพียงพอ อีกทั้งควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมหรือสามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและสร้างคุณค่าแก่องค์กรอย่างยั่งยืน จะต้องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์กรต้องมีบรรยากาศเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

1.2 องค์ประกอบที่ 2 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัว พบว่าองค์การมีการจัดเก็บข้อมูล ความคิดต่างๆไว้เป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลกระทบท่อทักษะ

ขององค์กรและศักยภาพทางด้านการจัดการข้อมูล เพื่อช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจในการคิดสร้างสรรค์ของนวัตกรรม ให้สามารถสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ส่วนเรื่องการสื่อสารจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์การทุกองค์การ การสื่อสารต้องมีหลายช่องทาง การสื่อสารที่มีบ่อยๆครั้งทำให้นวัตกรรมประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เชื่อมโยงได้กับการศึกษาของ จารุวรรณ นาดัน และนพดล เจนอักษร(2556: 729-746) ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พบว่า นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการบริหารมีมากถึง 35 นวัตกรรม และนวัตกรรมในลำดับ 27 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั่นเอง นอกจากนี้การแก้ปัญหาโดยใช้ความรู้ระหว่างองค์กร องค์กรจะมีประโยชน์จากผู้รวบรวมความรู้ โดยมุ่งไปที่การสื่อสาร วิธีการสื่อสารประกอบด้วย การหมุนเวียนงาน ทีมงานข้ามสายงาน และงานโครงการ การทบทวนในที่ประชุม สื่อหลายอย่าง เช่น วีดีโอ และการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรมีการยอมรับความคิด การจัดการความรู้ เพราะนวัตกรรมต้องการการสร้างสรรค์ การรวมกัน การแบ่งปัน และการจัดการความรู้ มีช่องทางการสื่อสาร เครือข่ายความรู้ในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bi, Feng and Bao (2012: 953-960) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินกระบวนการนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับ นรวัดน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554: 47-52) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย คือ 1. การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย 2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4. การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม

1.3 องค์ประกอบที่ 3 คือ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัว พบว่า ตัวแปรองค์การต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายที่แสดงถึงการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เป็นการบ่งบอกเป้าหมายและทิศทางในอนาคตขององค์กร ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันการบริหารองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม นั้น จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายที่แสดงถึงการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gabrijela and Majda (2007: 491-568) ได้วิจัยเรื่อง ความแตกต่างในองค์การความสามารถด้านนวัตกรรม ในการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมกับความคาดหวังต่อกลยุทธ์องค์กร ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดกลยุทธ์และการสื่อสารกลยุทธ์ไปยังกลุ่มส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญขององค์กร

1.4 องค์ประกอบที่ 4 คือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัว พบว่า บุคลากรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อการสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ อยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างนวัตกรรม โดยบุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี เกี่ยวพันกับแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และข้อผูกพัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางนวัตกรรม กระบวนการพัฒนา บุคคลต้องมีการเก็บรักษาข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยี บุคคลในองค์กรมีความรู้ ทักษะ และเป็นผู้รวบรวมความรู้เอาไว้ มีการจัดการความรู้

การแบ่งปัน และการสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยองค์การนวัตกรรมเป็นองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการ และลักษณะขององค์การเพื่อสนับสนุนการทำงานนวัตกรรมของบุคคลภายในองค์การ เป็นการผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การจัดการ และการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพจะมีพลังที่จะช่วยองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ricardo, Giuseppe and Andrea (2013: 1-18) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมกับทุนมนุษย์ในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทุนมนุษย์ในองค์การ และทุนมนุษย์ในองค์การสามารถสร้างนวัตกรรมในองค์การได้ด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวิวัฒน์ ชูติวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554: 47-52) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย คือ 1. การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผยกว้าง 2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4. การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้ผลของการวิเคราะห์การทอดยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะ บุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

1.5 องค์ประกอบที่ 5 คือ การพัฒนาบุคลากร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัว พบว่าองค์การมีการส่งเสริมการสื่อสารข้ามสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานแบบทีมข้ามสายงานจะทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านแนวคิด ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากการทำงานลักษณะนี้จะมีสมาชิกทีมงานที่มาจากฝ่ายงานหรือมีหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่ในด้านเทคนิค การออกแบบ การตลาด การปฏิบัติงาน และการเงิน ซึ่งทั้งหมดนี้จะรวมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ส่วนการพัฒนาบุคลากร องค์การจะสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเข้าไปในองค์การ มีการพัฒนา ผูกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักติพันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2557: 845-861) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอไว้ว่า มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์การที่สำคัญยิ่ง และเป็นปัจจัยในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ โดยมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่ศักยภาพในการพัฒนาได้อย่างไม่มีข้อจำกัด โดยหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง อย่างไรก็ตามการนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์การ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรอันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีการณรงค์ให้มีการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวิวัฒน์ ชูติวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554: 47-52) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะ บุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheehan, Garavan and Carbery (2014: 2-14) วิจัยเรื่อง นวัตกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เกิดกิจกรรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำ ในการทำงาน ส่วนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทุนทางสังคมมีส่วนช่วยทางบวกในการสร้างนวัตกรรม

1.6 องค์ประกอบที่ 6 คือ วัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 7 ตัว พบว่าการร่วมกันแก้ปัญหาและข้อผิดพลาดโดยไม่เก็บซ่อนปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมขององค์กร เป็นลักษณะที่สำคัญขององค์กรที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นเอกลักษณ์ซึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ องค์กรจะสร้างค่านิยมร่วมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เชิดชูและเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรนั้น กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ๆ และกล้าเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน กำหนดค่านิยมของหน่วยงานและปฏิบัติตามค่านิยมนั้น รวมถึงการสร้างค่านิยมในหมู่บุคลากรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการสร้างนวัตกรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร และประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จัดให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมขึ้น ตลอดจนทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joanna (2014: 277-292) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมในความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

1.7 องค์ประกอบที่ 7 คือ โครงสร้างองค์กร มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัว พบว่าโครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นสูงในการบริหารและใช้เวลาในการตัดสินใจสั่งการน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นสูง มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถปรับโครงสร้างองค์กรโดยการก่อตั้งหรือแยกหน่วยธุรกิจออกมาเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองและทำให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glor (2014: 1-20) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรม คือ บุคลากร, โครงสร้างองค์กร และการจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร

2. รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนภูมิภาควิทยาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยสวนภูมิภาควิทยาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า

2.1 ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลโดยตรง จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์, วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เพราะว่าการกระบวนการของนวัตกรรม มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัจจัยด้านสภาวะเงื่อนไขขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ถือเป็นเงื่อนไขหลักในการจัดการนวัตกรรม องค์กรต้องการวิสัยทัศน์ที่แสดงถึงความปรารถนาที่เด่นชัดในการสร้างนวัตกรรม กลยุทธ์องค์กร ควรมีการระบุถึงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินธุรกิจและโครงสร้างองค์กร จะต้องส่งเสริมศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร จึงต้องปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับแนวทางขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bi, Feng and Bao (2012: 953-960) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินกระบวนการนวัตกรรม

องค์การในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gabrijela and Majda (2007: 491-568) ได้วิจัยเรื่อง ความแตกต่างในองค์การ ความสามารถด้านนวัตกรรม ในการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมกับความคาดหวังต่อกลยุทธ์องค์การ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดกลยุทธ์และการสื่อสารกลยุทธ์ไปยังกลุ่มส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glor (2014: 1-20) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมคือ บุคลากร, โครงสร้างองค์กรและการจัดสายการบังคับบัญชา ในองค์การ และงานวิจัยของ Joanna (2014: 277-292) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมในความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การโดยบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2556: 71-93) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งนวัตกรรม การปรับตัวองค์กรภาครัฐในทศวรรษหน้า ว่าผู้บริหารองค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กรอบของการทำงานที่ชัดเจน การวิเคราะห์กลยุทธ์เป็นผู้นำเชิงรุก มองหาโอกาสพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้มีความไวและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรรัฐที่จะก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องทำงานควบคู่กับผู้บริหารองค์กรและเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ สนับสนุนกัน เป็นผู้บริหารอย่างมืออาชีพ เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จัดโครงสร้างขององค์กรให้มีขนาดเล็กกะทัดรัด กำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีความหลากหลายและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์, วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพราะว่าผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความชัดเจนในนโยบาย และการบริหารโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม บุคคลและองค์กรต้องมีการพัฒนาความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และโครงสร้างในการทำงานต้องการการเสริมแรง นวัตกรรมต้องการการรวมพลังของคนจากองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์การนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morales, Barrionuevo and Gutierrez (2012: 1040-1050) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรการเรียนรู้และองค์การนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรการเรียนรู้และองค์การนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bi, Feng and Bao (2012: 953-960) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินกระบวนการนวัตกรรมองค์กรในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมและสอดคล้องกับองค์การ ประจันเขตต์ (2557: 45-50) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมที่เป็นอยู่ทั้งรูปแบบ แล้วส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งนี้การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาองค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่มี

ลักษณะต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนด้านต่างๆอย่างเพียงพอ อีกทั้งควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมหรือสามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและสร้างคุณค่าแก่องค์กรอย่างยั่งยืนจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์กรต้องมีบรรยากาศเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554: 3-4) ได้วิจัย เรื่องการศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม วัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ พบว่า คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล และการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

3. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยวิธีระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เพื่อตรวจสอบยืนยัน ความถูกต้อง ครอบคลุม (accuracy standards) ความเหมาะสม (propriety standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) และความเป็นประโยชน์ (utility standards) ของรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จำนวน 20 คน ได้แสดงความคิดเห็นและยืนยันรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค สู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมว่ามีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริงสอดคล้องกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีเหตุผลและความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ องค์กรประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบนั้น เป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางบริหาร และเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาและทำได้จริงทุกองค์ประกอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคทุกแห่ง อย่างไรก็ตามมีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ที่เห็นว่าในการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคด้วยองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบนั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านงบประมาณด้วย และมีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ยังมีปัจจัยที่ควรคำนึงถึงเพราะมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การบริหารความเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างระบบกลไก และนวัตกรรมการบริหารจัดการ 3) ความร่วมมือภายในองค์กรและภายนอกองค์กร 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารข่างานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ของการบริหารองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยเริ่มต้นด้วยการจัดระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร การจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การจัดการและพัฒนาบุคลากร และจัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

2. ผู้บริหารหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคควรพัฒนาบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมโดยให้การส่งเสริมสนับสนุน ทั้งในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เป็นต้น นอกจากนี้การนำเสนอเป็นนโยบายต่อมหาวิทยาลัย จะเป็นการทำให้การบริหารงานไปสู่องค์การนวัตกรรมดำเนินการเป็นไปได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของหน่วยงานภาครัฐ

2. ควรศึกษาการประเมินผลสำเร็จในการบริหารองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมระหว่างองค์การต่างๆที่เป็นองค์การนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ นาดัน และนพดล เจนอักษร. (2556). “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.”

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม): 729-746.

นรวัฒน์ ชูติวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกติศรี (2554) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย.” **วารสารบริหารธุรกิจ** ปีที่ 34, ฉบับที่ 130 (เมษายน – มิถุนายน 2554): 47-52.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2556). “องค์กรแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษหน้า.” **วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน** ปีที่ 20, ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน): 71-93.

บริษัท ไอ เอ็ม บัค จำกัด. (2550). **กลยุทธ์การบริหารธุรกิจอัจฉริยะระดับสากล**. กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.

วุฒิพงษ์ ภัคดิเลลา. (2554). “การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม.” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การคณะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**.

ศักดิ์พันธ์ ดันนิมรัตน์. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** ปีที่ 7, ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม): 845-861.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

องค์กร ประจันเขตต์. (2557). “องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา.” **วารสารพยาบาลทหารบก** ปีที่ 15, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน): 45-50.

อรรถจน์ บัณฑิต. (2558). **ก้าวสู่ทศวรรษที่ 3 PULINET** ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : หจก เรือนแก้วการพิมพ์.

ภาษาต่างประเทศ

- Drucker, Peter F. (2002). “The Discipline of Innovation.” **Harvard Business Review**.(August) :95-103.
- Gabrijela and Majda. (2007). “Differences in organizations’ innovation capability in transition economy: Internal aspect of the organizations’ strategic orientation.” **Technovation-Journal-Elsevier**. 27, 9 (September): 491-568
- Glor, Eleanor. (2014). “studying the Impact of Innovation on Organizations, Organizational Populations and Organizational Communities: A Framework for Research.” **The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal**.19, 3: 1-20.
- Hatcher. L. (1994). **A Step-by-Step Approach to Using the SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling**. Cary. NC: SAS Institute Inc.
- Higgins, James M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization’s IQ-Its Innovation Quotient**. New York: New Management Publishing Company.
- H. James Harrington and Frank Voehl. (2013). “Innovation Management: A Breakthrough Approach to Organizational Excellence – Part 1.” **International Journal of Innovation Science**. 5, 4.
- Joanna. (2014). “The Relationship between Organizational Culture and Innovation in The Opinion of the Medical Staff of Public Hospitals.” **Hyperion International Journal of Econophysics & New Economy**. 7, 2: 277-292.
- Kaiser. H.F. (1960). “The application of electronic computers to factor analysis” **Educational and Psychological Measurement**, 20 (January).
- Kexin Bi, Di Feng1 and Quanzhen Bao. (2012). “Process Innovation Organizational Evolution in Manufacturing Enterprises Under the Circumstance of Informationization Based on Lotka-vol Terra Model.” **Journal of Theoretical & Applied Information Technology**. 46, 2: 953-960.
- Morales, Barrionuevo and Gutierrez. (2012). “Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation.” **Journal of Business Research**. 65, 7 (July): 1040-1050.
- Riccardo, Giuseppe and Andrea. (2013). “The relationships between innovation and human and psychological capital in organizations: A review.” **Innovation Journal**. 18 ,3: 1-18.
- Richard L. Daft. (2012). **New Era of Management. Tenth edition**. South-Western Cengage Learning: China Translation & Printing Services Limited.
- Sheehan, Garavan and Carbery. (2014). “Innovation and human resource development (HRD).” **European Journal of Training & Development**. 38, 1/2: 2-14.