



สภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษากับความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

โกสุม สายใจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail : kosaic@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายวิจัยประชาชน กับความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารวม 362 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการบริหารอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบริหารจัดการ และ ด้านการบริหารงานวิจัย ส่วนด้านที่มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ในขณะที่มีลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และทั้งสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมากทุกด้าน

คำสำคัญ : การบริหารสถาบันอุดมศึกษา, ลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 10 No.1 (January–June) 2018

The State Educational Administration of Higher Level Institutions and the Characteristics of Organization Promoting Innovation

Kosoom Saichai

Graduate School Rajapruk University

E-mail : kosaic@rpu.ac.th

Abstract

This study aimed to find: the state of the educational administration of higher level institutions in the Prachachuen research network and the supporting innovative organization; and to find the relation between the state educational administration of higher level institutions and the supporting innovative organization. The sampling used for this study was 362 instructors and educational personnel. A questionnaire was used as a tool. Data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Pearson correlation coefficient.

The findings revealed that the state of higher level educational administration obtained an overall moderate level rating. In ranking, the highest rated aspects were the administration aspect and the research administration aspect. Moderate aspects were academic administration, human resources management, and the academic service community. Meanwhile, the level of the characters of supporting innovative organization obtained a moderate level in all aspects. The relation between the educational administration and the supporting innovative organization in all aspects obtained a high to highest level.

Keywords: educational administration, the characteristics of organization promoting innovation



บทนำ

หน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จะมีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กร ที่มีบทบาทหน้าที่ในการประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อรวมพลังมาช่วยให้เกิดการพัฒนาการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ในการนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ในการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในทุกด้านจึงจะทำให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547:1) ตัวบ่งชี้หนึ่งของการประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการ คือ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในความสำคัญจนสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นใช้ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรของสถาบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลในมิติต่างๆ

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจะเกี่ยวกับการจัดระบบงาน ระบบคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต โดยการกำหนดตำแหน่ง ภาระหน้าที่งานที่แตกต่างกัน แต่ให้มีการปฏิบัติงานประสานกัน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของจัดการศึกษา แต่ในสภาพปัจจุบันการบริหารยังไม่ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร จากบทสรุปของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, (2549) สะท้อนให้เห็นว่าสภาพการจัดการศึกษายังขาดผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารวิชาการ หลักสูตร การสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของคณาจารย์และบุคลากรใน

องค์กรให้สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะครูยังไม่ค่อยมีการพัฒนานวัตกรรม ... ในขณะที่ ขวลิขิต ชูกำแหง (2551:68) กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ว่า “ต้องมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามแผนการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้เรียน ผู้ปกครอง โดยการส่งเสริมให้มีการผลิตงานวิจัย งานสร้างสรรค์ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เป็นนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นแนวความคิดและการปฏิบัติใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อนหรือเป็นการพัฒนาต่อยอดมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น” ประกอบกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่สนองตอบความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่ส่งผลให้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นโดยใช้ระยะเวลาสั้นลง ช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดสังคมการเรียนรู้ (Learning Society) ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Economy) และการสร้างสรรค์นวัตกรรม “การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงนวัตกรรมเพิ่มพูนทั้งผลผลิต และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ก่อให้เกิดความมั่นคงให้กับองค์กร และประเทศ ” (Mckeown, 2008) ส่วนองค์กรนวัตกรรม (innovative organization) เป็นองค์กร



ยุคใหม่ที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์ แสดงออกได้เต็มความสามารถในการที่จะพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ต้องมีการปรับเปลี่ยนทางด้านกระบวนการคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและมีประโยชน์องค์กรจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่จะขึ้นอยู่กับการณ์คนนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นพบสิ่งใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมสถาบันการศึกษาต้องเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) ต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาใหม่ๆ ดังที่ Marquardt and Reynolds (1994:58) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมว่า “ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มุ่งเน้นคุณภาพ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Innovation Climate) มีการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ” ทำให้ต้องศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อจะทำให้บุคลากร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาในยุคใหม่ ที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้ตระหนักในความสำคัญของความเป็นองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายวิจัยประชาชน
2. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรของสถาบันทั้งที่เป็นบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานอุดมศึกษา ส่วนลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เป็นการนำสิ่งใหม่ แนวคิดใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดการนำทักษะความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมาผสมผสานกับความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อการผลิตบัณฑิต ชุมชน สังคม และประเทศชาติในภาพรวม ดังนั้นทั้งสองกลุ่มจึงควรจะมีความสัมพันธ์กัน จึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยว่า “การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายวิจัยประชาชน กับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน”

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายวิจัยประชาชน จำนวน 8 แห่ง สังกัดรัฐบาล/ภาคเอกชนอย่างละ 4 แห่ง จำนวนรวม 4,512 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 86). ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 367 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random



sampling) จำแนกตามสังกัดสถาบันอุดมศึกษารัฐบาล และ เอกชน จาก 16 แห่งเหลือ 8 แห่ง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละแห่ง ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้ 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.64

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นการศึกษาสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดเป็น 1) **ตัวแปรอิสระ** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 2) **ตัวแปรตาม** เป็นสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และลักษณะของความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการการเรียนรู้ ด้านการสร้างคนนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการบริหารองค์การ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Likert' scale) ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายวิจัยประชาชน ทั้งที่สังกัดภาครัฐและเอกชน รวม 362 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.80 สังกัดสถาบันอุดมศึกษารัฐบาล และร้อยละ 49.20 สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ร้อยละ 35.90 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 66.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 40.60 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. สภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายวิจัยประชาชน โดยภาพรวม มีการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารองค์การ ด้านการบริหารงานวิจัย มีการบริหารอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน มีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างคนวัฒนธรรม และด้านการใช้เทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ถึง สูงมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ นำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายวิจัยประชาชน ในภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลตามข้อเด่นของแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยการส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันองค์กร ในรูปของเครือข่ายวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะการจะบริหารงานวิชาการให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องส่งเสริมให้คณาจารย์มีทักษะทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ สามารถจัดสาระการเรียนรู้โดยการบูรณาการความรู้ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และสากล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้สูงขึ้น รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถาบันเพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ “ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้อย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายและการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ยึดหลักการผานประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ภาษา ศิลปวัฒนธรรม การวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร/บุคลากร การวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆที่อำนวยความสะดวกทางการศึกษาต่อกันอย่างยั่งยืน” (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2554)

2) ด้านการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะ เป้าหมายของการบริหาร

จัดการสถาบันอุดมศึกษา จะมุ่งให้คณาจารย์สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษามีการพัฒนาไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินารัตน์ และคณะ (2550) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันแบบร่วมแรงร่วมพลัง (Collaborative Learning) ว่า “ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน เน้นความสนใจร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม มีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน โดยทำงานไปพร้อมๆกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดต่อกันได้ตลอดเวลา ” “ นับเป็นกระบวนการเรียนรู้ใหม่ทางการศึกษา โดยเป็นการสร้างองค์ความรู้จากการค้นคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผู้สอนสร้างเงื่อนไขให้สามารถสร้างความหมายจากการเรียนโดยใช้กระบวนการโครงสร้างทางปัญญาแล้วเก็บไว้ในความจำซึ่งนำกลับมาใช้ได้ อีก 2) ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการสร้างองค์ความรู้โดยเรียนรู้จากสิ่งที่ทำขึ้น ไม่ใช่คอยรับความรู้จากครู ผู้เรียนต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนโดยใช้สติปัญญาในการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ 3) เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน 4) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลเพื่อการทำงานร่วมกัน ” (Johnson, Johnson & Smith, 2008)

3) ด้านการบริหารงานวิจัย โดยการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในทุกคณะ/สาขาวิชา ทั้งนี้เป็นเพราะ การวิจัยเป็นพันธกิจสำคัญในระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม จึงควรส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรได้



มีโอกาสรับทุนวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบัน “ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะการสอน การวิจัย โดยการจัดหลักสูตรอบรมเทคนิคการสอนและการวิจัยสำหรับอาจารย์ใหม่ ส่งเสริมให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ สร้างเสริมประสบการณ์การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการทั้งในและนอกประเทศ เพิ่มพูนทักษะการประเมินผลที่ทันสมัย” (พันธศักดิ์ พลสารมัย, 2555) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในปีพ.ศ. 2542 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาหมวด 4 มาตรา 24 (5) ที่ว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ สามารถใช้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้...รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับด้วย (เจริญ กาญจนะ, 2554:58)

4) ด้านการบริหารบุคลากร โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารบุคลากรเป็นการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในแต่ละตำแหน่ง จึงต้องมีมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจุดเด่น/จุดด้อย อย่างยุติธรรม มีเหตุผล มีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร ส่งเสริมความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนำผลการประเมินมาใช้เพื่อการพิจารณาปรับเงินเดือนจึงไม่เหมาะสมนัก เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมิน

ความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน และเป็นเครื่องชี้วัดความรู้ความสามารถของบุคลากรและความคาดหวังของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเสมือนบทสรุปการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคุณค่าของพนักงาน (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2550 : 67 – 69) สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า การพัฒนาบุคลากร ควรเริ่มจากการคัดเลือกบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ ที่เหมาะสม ควรจัดหลักสูตรในลักษณะ Workshop เพื่อให้ได้ผลจริงๆ ควรมีการประเมินการทำงานหลังการฝึกการอบรมอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เป็นเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งแรกที่จะต้องคำนึงถึง ถ้าไม่มีคนก็ไม่มีนวัตกรรม บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนา ดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

5) ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยการส่งเสริมให้คณาจารย์เผยแพร่ผลงานหรือถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นภารกิจหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา โดยบุคลากรของสถาบันได้นำความรู้/นวัตกรรมออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ทั้งการแก้ปัญหา การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน นำความรู้มาประยุกต์สร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์แก่ชุมชน หรือพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ในขณะเดียวกัน ควรพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน มีการสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน ทำให้แต่ละมหาวิทยาลัยจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน มีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อชุมชนตามศาสตร์ของแต่ละคณะวิชา ซึ่งนับเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถาบันให้กับ



ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ได้รับรู้ เข้าใจ จนเกิดความภาคภูมิใจและเห็นว่ามหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนด้วย

2. ลักษณะความเป็นองค์การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยนำข้อเด่นของแต่ละด้านมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทในการสร้าง แสวงหาทักษะความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะ “การปฏิรูปการศึกษาโดยการเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนไปช่วยกันพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือที่มีพละานุภาพสูงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยช่วยให้การศึกษาเข้าถึงประชาชน (Access) ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง ช่วยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว แม่นยำ ในการจัดกระทำข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อการเรียกใช้ในกิจกรรมต่างๆนอกจากนี้ยังรวมไปถึงแนวคิดในการเพิ่มคุณค่าของเทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยีพัฒนากระบวนการทางปัญญา (Intellectual Skills) ได้แก่ การรับรู้สิ่งเร้า (Stimulus) การจำแนกและการจัดกลุ่มเป็นความคิดรวบยอด (Concept) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอดเป็นกฎเกณฑ์/หลักการ (Rule) ด้วยวิธีอุปนัย (Inductive) การนำกฎเกณฑ์หลักการไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีนิรนัย (Deductive) และการสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ (Generalization)” (กระทรวงศึกษาธิการ : 2558)

2) ด้านการบริหารองค์การ โดยส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ **การจัดการความรู้** (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนางค์กร และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นชุมชนนักปฏิบัติที่เอื้ออาทรต่อกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559) ที่กล่าวถึง “การจัดการความรู้ 7 กิจกรรม ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ”

3) ด้านภาวะผู้นำ โดยการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการวินิจฉัย แก้ปัญหา รวมทั้งการจัดระบบและบริหารงานสารสนเทศ การใช้บุคคลกรและทรัพยากรของสถาบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด “มีการประสานงานจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือประสานงานกัน ไม่ทำให้งานซ้อน ซัดแย้งกัน มีความสมานฉันท์เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรทั้งภายใน/ภายนอกองค์กร เพื่อการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายโดยอาศัยความเข้าใจหรือข้อตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมความคิด วิธีการ เทคนิค ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา โดยผู้ประสานงานจะต้องมีการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน สามารถดึงทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันทำงานเพื่อความก้าวไปสู่จุดหมายเดียวกัน” (สมิต สัจฉกร, 2559)

4) ด้านการสร้างคนนวัตกรรม โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะ ในการสร้างคนนวัตกรรม ต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนให้



รู้ เข้าใจ สามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate) ส่งเสริมการทดลอง สนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง จัดให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ไม่ยึดติด พร้อมทั้งจะเปิดใจรับการปรับเปลี่ยนสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยการสร้างนิสัยรักการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุญชลี คำชาย (2545) ที่ว่า “การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ การสร้างแรงจูงใจ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นอันดับแรก ต่อมากระตุ้นให้รู้จักการคิดวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง และกำหนดเป้าหมายในชีวิต แนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม สามารถบริหารชีวิตของตัวเองได้ ทั้งนี้เป็นเพราะคนที่มีแผนการบริหารชีวิตที่ดี สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตไปสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้ ถ้าสามารถบริหารชีวิตตัวเองได้ดี การบริหารคน บริหารงาน ก็ไม่ใช่เรื่องที่ไกลเกินเอื้อมอีกต่อไป”

5) ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เป็นเพราะ “งานวิจัยเพื่อการสร้างสรรค์เป็นสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรม นำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งการแก้ปัญหา การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เช่น งานวิจัยสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ หรือนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิต รวมไปถึงการสร้างคุณค่าทางจิตใจ ยกระดับจิตใจ ก่อให้เกิดสุนทรียภาพ สร้างความสุข เช่น ผลงานศิลปกรรม ในอีกกรณีหนึ่งเป็นการวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ ไปสร้างสรรค์ขึ้นเป็นสิ่งใหม่เป็นนวัตกรรม ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การคิด

วิธีดำเนินการ วิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ การปรับกระบวนการผลิตเข้าสู่ตลาดที่แตกต่างออกไปจากเดิม เป็นการสร้างตามความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างจากผู้อื่น สถาบันจึงควรจัดงบประมาณในรูปของเงินสนับสนุนการวิจัยสร้างสรรค์ ทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการวิจัยสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ ในลักษณะสหวิทยาการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และมีปริมาณเพียงพอตามความต้องการของสังคม และเป็นบริการทางวิชาการในลักษณะของการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีทางวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สังคม” (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2552)

3. การบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับ ลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับสูง ถึง สูงมาก ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรทั้งสองกลุ่มต่างก็เป็นกิจกรรมของการบริหาร ต่างกันแต่เพียงมีระดับการปฏิบัติมากน้อยแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับสูงมาก คือ การบริหารสถาบันอุดมศึกษาด้านบุคลากรกับลักษณะความเป็นองค์กรส่งเสริมนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารบุคลากรเป็นทั้งการจัดหา ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ มีการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบด้วยความยุติธรรม ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้คณาจารย์แสวงหาทักษะความรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆของบุคลากร มีทักษะการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งการ



เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพ ในขณะที่ความมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการวินิจฉัยสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถสื่อสารติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาที่ทันสมัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง มีความเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักประเมินประจักษ์ นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และมีความเป็นนักปราชญ์ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำข้อดีมาเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และนำคำตอบที่ได้มาสังเคราะห์ โดยสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติเชิงพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ ควรส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน องค์กร ในรูปของเครือข่ายวิชาการโดยการทำ MOU ทั้งระดับสถาบัน ระดับคณะวิชาตามที่เหมาะสม และควรปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร สะดวกแก่การเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการวินิจฉัย แก้ปัญหา ขจัดหรือลดความขัดแย้งในสถาบันลง โดยบริหารจัดการเพื่อหาข้อยุติโดยเร็วที่สุด ไม่ว่าผล

ของความขัดแย้งจะมีมากน้อยเพียงใดก็ตาม เพื่อไม่ให้กลายเป็นปัญหาลุกลามต่อไป

2) ด้านการวิจัย ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยของคณะวิชา มีแผนการใช้เทคโนโลยีที่ครอบคลุมทั้งการสร้าง การจัดหา การดูแลรักษา และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการนำเสนอข้อมูลความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบข่าวสาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมอีกด้วย

3) ด้านวิชาการ ควรส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ การสร้างเสริมบรรยากาศนวัตกรรม ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างห้องสมุดประจำคณะ ห้องทดลอง เสริมแรงด้วยการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ฯลฯ และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทุกคณะวิชา โดยพิจารณาการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งผลสำเร็จของงานและผลการปฏิบัติงาน/โครงการในปีที่ผ่านมา

4) ด้านการบริหารบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดอัตรากำลัง กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการสร้างคน นวัตกรรม โดยสร้างบรรยากาศนวัตกรรม ส่งเสริมการทดลอง การสร้างสรรค์ ตามความต้องการและประสบการณ์ของแต่ละคน

5) ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสถาบัน ชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างปราชญ์ชาวบ้าน พัฒนาการ อุตสาหกรรม



จังหวัด กับหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการนำความรู้ เทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้เชิงสร้างสรรค์ในท้องถิ่น หรือพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานชุมชน (มผช.) ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2. การศึกษาการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

3. การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อกำลังใจในการสร้างนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา

References

- Amornvivat, S. (2007). **Googwill supervision for strategy administration to making the schools stronger.** Bangkok. Prick- wuan printing.
- Johnson. D.W.; Johnson. R.T.and Smith K.A. (2008). “Cooperative learning increasing college faculty institutional productivity” , **Higher Education Report No. 4.** Washington D.C.: The George Washington University.
- Khachare, K. (2005). **Human behavior and self-development.** Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat Institution.
- Kanchana, C. (2013). The model of vocational teacher development to be the teacher researchers. **RMUTP Research Journal.** Bangkok 5(1), 91-101.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The global learning organization.** New York : IRWIN.
- McKeown, M. (2008). “Max headroom” **People Management, 2008,** 14(4), pp. 28–32.
- Ministry of Education Information Center. (2015) Retrieved January 15, 2016, from www.mis.moe.go.th/
- Office of Nation: **Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).** (2009). On the ONESQA. Retrieved July 11, 2010, from <http://www.onesqa.or.th/th/about/onesqa.php>
- Office of Public Sector Development. (2013). **Guide to knowledge management.** Retrieved January 22, 2016, from <http://www.opdc.go.th/>
- Polsaram, P. (2012). **The instructional system reform in higher education : Undergraduate learning process development.** Retrieved December 10, 2014, from <http://www.acad.nu.ac.th/>



- Pounrat, C. (2014). **Approaching to the quality management school. Mathayom Trakanphuephon School** Retrieved June 9, 2014, from <http://mtk.ac.th/person/chawalit/pawat/mang.html>
- Pravet Maha Ratskul. (2010). **Managing human resources: Looking to the future**. Bangkok: Phim-Tawan printing.
- Research and Development Rajamangala University of Technology Isan. (2008). **Regulations of the university on a bachelor's degree**. Retrieved July 11, 2014, from <http://www.surin.rmuti.ac.th/surin/>
- Sinrarat, P. and other. (2013). **Seven view education and learning.Teaching outside box**. 2rd edition. Bangkok : Printing of Chulalongkorn University.
- Suan Dusit University. (2013). **Print format term paper, thesis and dissertationacademic year 2013**. Bangkok.
- Suschukom, S. (2016). **Technic Coordination**. Retrieved July 15, 2016, from www.tpa.or.th/writer/read
- Yamane,T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. 3 rd ed. New York : Harper & Row,