อินฟอร์เมชั่น Information
ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560)
Volume 24 Number 2 (July-December 2017)

องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21

The Innovation Organization: The New Alternative for 21st Century Development

วัฒนชัย ศิริญาณ[1]
วิทยา เจริญศิริ[2]
สัญญา เคณาภูมิ[3]

Wattanachai Siriyan[1]
Wittaya Chareonsiri[2]
Sanya Kenaphoom[3]

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันจัดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือเรียกว่ายุคแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) นวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยการนำทักษะ ความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนากับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจและสังคม องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนา การที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นผู้เขียนได้กำหนดปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (climate) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) และพฤติกรรม (behavior) ในการพัฒนาองค์กรนั้น นอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรักนวัตกรรมแล้ว ยังต้องเป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็นผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศและสร้างศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำ บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม
หัวเรื่อง: การพัฒนาองค์การ พฤติกรรมองค์การ

[1] นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
e-mail: watwatna19@gmail.com
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
e-mail: witaya@rmu.ac.th
[3] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
e-mail: zumsa_17@hotmail.com

ABSTRACT

A Development of an organization in the present day is extremely important in the age of globalization. Being an organization of an innovation by applying skills, knowledge and creative thinking is regarded as essential to development and changes of the economic and social system. The organization of innovation is thus a new alternative for the development. Four factors were determined to create the organization in question: leadership, climate, organizational culture and behavior. For the organization to develop, the persons were to have leadership, vision, habitual love for innovation. They also had to support and make the environment favorable for innovation. Society today and in the future is the learning one. Creating a new thing is a key factor in the development. Therefore, it is very important for the state sector which is fundamental to the country development and for creating potential in competition.

Keywords: Organization of innovation, Leadership, Climate, Organizational culture, Behavior
Subject Headings: Organizational change, Organizational behavior

บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันองค์กรต่างๆ ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงานและเทคโนโลยีต่างๆ จากภายนอก เรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในและภายนอกองค์กร นำมาพัฒนาคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (innovation) การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรมก็คือมนุษย์ ปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ต้องคิด วิเคราะห์ และวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร ได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดดีๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน สภาพแวดล้อมที่สบายๆ ไม่เคร่งเครียดไม่ถูกตีกรอบความคิดก็มีส่วนช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารระดับสูงไม่มีความมุ่งมั่นไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรสามารถคิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระและไม่กล้าเสี่ยงที่จะนำแนวความคิดดีๆ ไปพัฒนา รวมทั้งไม่ใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้น เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคที่ไม่อาจทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วดังกล่าวขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรม (Adams, Bessant, & Phelps, 2006; Caldwell & O'Reilly, 2003) จากองค์กรแบบดั้งเดิม (traditional organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการและวางแผนการทำงานทั้งหมดต้องเปลี่ยนลักษณะ

องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบบริหารงานใหม่ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั่นก็คือบุคลากรในหน่วยงานที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสรรค์สร้างรูปแบบการทำงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้ (intangible asset) แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (tangible asset)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรโดยอาศัยความรู้ในเรื่องขององค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร (innovative organization) การสร้างนิสัยนวัตกรรม (innovative behavior) ในบุคลากรรวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กรที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบและวิธีการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือสร้างองค์ความรู้ต่อไป นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรยังมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามเกณฑ์ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมักเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเพิ่มขั้นเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) มากกว่าการคำนึงถึงการสร้างความพอใจในการทำงานและการส่งเสริมความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) (Hall, 1996) ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตสังคมที่มีความสำคัญจำเป็นและยั่งยืนมากกว่าปัจจัยด้านวัตถุ รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรผู้เขียนได้พูดถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างองค์กรนวัตกรรมหรือการพัฒนาองค์กรซึ่งประกอบ 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (climate) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) และพฤติกรรม (behavior)

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization)

องค์กรแห่งนวัตกรรมหมายถึงองค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา (McKeown, 2008) หรือเป็นองค์กรที่มีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ National Innovation Agency (2004) ให้ความหมายไว้ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การเรียนรู้การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยีการแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากความหมายของนวัตกรรมเชิงกว้างแล้วสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติยังได้ให้ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า นวัตกรรม คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่หรือสร้างเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วน Laundy (2006) “นวัตกรรมองค์กร” หมายถึงองค์กรที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือเคยประพฤติปฏิบัติอยู่ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมองค์กรจึงต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงานและการผลิตผลงานทั้งในรูปแบบการบริหารการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ เป็นต้น รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาถึงปัจจัยและรูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรมพอสมควรแต่การศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การพัฒนาองค์กรยังมีค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย Yotyingyong (2009) สรุปไว้ว่าการบริหารจัดการองค์กรเพื่อ

นำไปสู่องค์กรนวัตกรรมถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารอย่างยิ่ง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ในที่นี้มิได้หมายถึงการมีหน่วยงานทางด้านการวิจัยและการพัฒนาเท่านั้นแต่หากองค์กรมีผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยผู้บริหาร บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจ ตลอดจนมีความสามารถมีความต้องการจะปรับเปลี่ยนพัฒนาทั่วทั้งองค์กรจึงจะสามารถไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทราบว่า มีลักษณะหรือองค์ประกอบในเรื่องใด สามารถกำหนดทิศทางและใช้กลยุทธ์ที่ชัดเจนพัฒนาองค์กรอย่างมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำแนวคิดหรือผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ได้รับการพิสูจน์และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการมานำเสนอโดยการเชื่อมโยงสู่บริบทขององค์กรในทุกระดับซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้นต้องประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ (leadership) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) บรรยากาศ (climate) และพฤติกรรม (behavior)

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทั่วไปและเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ Nair (2008) กล่าวว่า “มีกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมไม่มากนักที่จะประสบความสำเร็จโดยปราศจากภาวะผู้นำ”ผู้นำหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเชื่อว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตและมีประสิทธิผล (Damanpourand & Schneider, 2009) ภาวะผู้นำจึงนับว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม Byrd (2012) พบว่าบทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร leader-memberexchange (LMX) อย่างมีคุณภาพทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Basu, 1991; Dunegan, Tierney & Duchon, 1992; Scott & Bruce, 1994) นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมขององค์กร Brewer and Tierney (2010) อธิบายว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความสามารถและการแสดงศักยภาพของผู้ตามที่จะแสดงออกถึงความสนใจส่วนตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้สอดคล้องกับการศึกษาของ Borins (2002) ได้ทำวิจัยเชิงสำรวจในผู้จัดการบริษัทเอกชนจำนวน 1,158 คน พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การผลักดันเป้าหมายให้เป็นที่ยอมรับ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การให้สิ่งสนับสนุนรายบุคคล 5)การคาดหวังสมรรถนะสูง และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรเพราะเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment) มีผลกระทบต่อบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกและการทำงาน Williams (2008) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (new public management) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความ

เป็นเลิศ วัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญและควรเสริมสร้างคือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (continuous improvement and innovation) ความรับผิดชอบในงาน (employee responsibility) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (adaptation to change) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kotter and Heskett (1992) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อองค์กร ผู้บริหารที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะ มีความรู้ มีความสามารถรอบด้าน มีกลยุทธ์ รู้จักการคาดการณ์อนาคตว่าจะเป็นไปในทิศทางใด สอดคล้องกับทัศนะของ Sanguanwongwan (2011) วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

3. บรรยากาศ (Climate)

ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกเป็นอิสระที่จะริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการควบคุมให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นประโยชน์สูงสุด (Adams, Bessant, & Phelps, 2006) การศึกษาของ Dunegan et al. (1992) พบว่าบรรยากาศการทำงาน (work climate) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ Mathisen and Einarsen (2004) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมการทำงาน (work environment) มีส่วนช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เน้นความเป็นทางการมีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบจากการศึกษาของ Jung, Chow, and Wu (2003) ด้วยวิธีการสังเคราะห์งานวิจัย (meta-analysis) จำนวน 23 ฉบับ พบว่าโครงสร้าง องค์กรแบบทางการมีสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่งและอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมในขณะที่การวิจัยของ Laegreid, Roness, and Verhoest (2009) ที่ศึกษาการเกิดนวัตกรรมในองค์กรของประเทศนอร์เวย์พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของการลงมือทำโดยการให้รางวัลเป็นเครื่องตอบแทนความสำเร็จและสร้างกำลังใจแก่พนักงานให้กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงนอกจากนี้การทำงานเป็นทีมการลงมือทำทันทีและความอดทนต่อความผิดพลาดเป็นบรรยากาศองค์กรที่มีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (Caldwell & O'Reilly, 2003) เห็นได้ว่ามีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นบรรยากาศนวัตกรรมโดยการส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรรับรู้บรรยากาศที่เป็นบวกมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่างๆ อันเป็นพื้นฐานของการเกิดนวัตกรรมซึ่งกลวิธีดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้

4. พฤติกรรม (Behavior)

ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเพราะว่าการเกิดนวัตกรรมจำเป็นต้องมีผู้สร้างนวัตกรรมหรือนวัตกรดังนั้นหากต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องสร้างให้สมาชิกในองค์กรซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้นำองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้มีใจใฝ่รู้ในเรื่องนวัตกรรมเสียก่อน จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีพฤติกรรมในด้านนวัตกรรมนั้นมีหลายประการอาทิเช่น จากการศึกษาของ Sazandrishvili (2009) พบว่าการมีอิสระในงาน (job autonomy) ของบุคลากรต้องมีความชอบนวัตกรรมกล่าวคือพนักงานจะต้องมีอิสระในการออกแบบกำหนดทิศทางขั้นตอนการทำงานของตนเองนำไปสู่การเรียนรู้เป้าหมายของความสำเร็จในงานและการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อนวัตกรรมใน

ที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของ Carmeli, Meitar, and Weisberg (2006) ที่พบว่าภาวะผู้นำตนเอง (self-leadership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใฝ่รู้ในเรื่องนวัตกรรมการสร้างภาวะผู้นำตนเองสามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความคิดเชื่อในความคิดนั้นเกิดเป็นภาพแห่งความสำเร็จในการทำงานโดยผู้บริหารหรือผู้นำมีหน้าที่เสริมสร้างพลังอำนาจและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสมนอกจากการมีอิสระในงานและการมีภาวะผู้นำตนเองแล้ว อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการใฝ่เรียนรู้หรือมีความคิดสร้างสรรค์นั่นคือการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (perceived organization support) การศึกษาของ Pundt and Nerdinger (2010) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทั้งด้านทรัพยากรในการทำงาน สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงการให้กำลังใจจากผู้นำจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันและต้องการที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการคิดค้นสร้างผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันดับแรกจะต้องเป็นผู้ที่มีแรงขับในตนเองสูงที่จะผลักดันให้ตัวเองกระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และจะต้องเป็นผู้มีความฝันมีวิสัยทัศน์ที่จะไปให้ถึงโดยไม่เกรงกลัวความล้มเหลว (Nicholson & West, 1988; Rushton & West, 1988; Linden, 1990) สามารถมองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้จากสภาพที่มีอยู่ เพราะโอกาสในการค้นคว้าหาความรู้ฝึกฝนทักษะจนเกิดความชำนาญในการสร้างนวัตกรรมต่อไป และนอกจากการมีความรู้ความสามารถแล้วเหนือสิ่งอื่นใดคือต้องมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จ

การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องค์กรนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร

จากแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นแสดงให้เห็นว่าในยุคแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น มีความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและพฤติกรรมในการใช้อินเตอร์เน็ตไปเกือบทุกด้าน ผู้เขียนเห็นว่าทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรสามารถนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นการพัฒนาองค์กรภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เร่งพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในทุกด้านในการบริหารจัดการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ในฐานะที่ผู้เขียนทำงานในหน่วยงานภาครัฐซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ขอเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้พอสังเขป ดังนี้

1. ควรปรับทัศนคติมุมมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ
2. ควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งมั่นกล้าที่จะเสี่ยงและมองเห็นโอกาสของความสำเร็จ
3. ควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์และเวลาอย่างเพียงพอ
5. สรรหาแหล่งเรียนรู้จากภายนอกองค์กรทั้งด้านความรู้ทางวิชาการวิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในด้านต่างๆ
6. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นจากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นการบูรณาการด้านบุคลากร ร่วมกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งหากหน่วยงาน องค์กรให้ความสำคัญ สามารถจัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและมีทิศทางหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ก็สามารถเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของห้องสมุด

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของห้องสมุดในยุคของโลกาภิวัตน์นั้น ถือว่าจำเป็นอย่างยิ่งเพราะว่าห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และวิชาการต่างๆ มากมายในทุกรูปแบบถือว่าห้องสมุดเป็นขุมทรัพย์แห่งปัญญาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่พฤติกรรมผู้ใช้เปลี่ยนแปลงไป ทุกอย่างพูดได้ว่าอาจจะขึ้นอยู่กับอินเทอร์เน็ต (internet of things) มีการใช้เทคโนโลยีแตกต่างไปจากอดีต ตลอดจนรูปแบบทรัพยากรสารสนเทศก็มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบใหม่ เป็นลักษณะสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ทำให้ลักษณะการเข้าถึงข้อมูลแตกต่างไปจากอดีต ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอาจจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของห้องสมุดได้นั้นปัจจัยด้านผู้นำถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Prajankett (2014) ได้ศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา พบว่า การสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้นองค์กรจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นหางเสือกำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chutiwong and Kerdsri (2011) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง (open communication) 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (people driven) 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support or physical aspects) 4) การค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information support in innovation process) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tonwimonrat (2014) พบว่าองค์ประกอบของการบริหารข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีอยู่ 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 4) บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) วัฒนธรรมองค์การ 7) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 8) ระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

ในกิจกรรมการประชุมวิชาการ หรือการจัดการความรู้ในแวดวงห้องสมุด จะพบตัวอย่างการนำนวัตกรรมมาใช้ในห้องสมุดมากขึ้น ยกตัวอย่าง เวทีการประชุมวิชาการระดับชาติ PULINET ครั้งที่ 7 จัดในหัวข้อ “Service Excellence” เมื่อวันที่ 11-12 มกราคม 2560 ที่สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นเจ้าภาพนั้น มีเรื่องนวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากร เช่น การรับฟังเสียงของลูกค้า (VOC) สู่การสร้างนวัตกรรมบริการ (chat bot) เรื่อง สมาร์ทไลบรารี สมาร์ทยูนิเวอร์ซิตี้ เรื่อง Thai Journal Finder ซึ่งทำให้การบริหารจัดการและการจัดบริการของห้องสมุดมีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Chaing Mai University Library, 2017)

บทสรุป

จากบทความข้างบนสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ (leadership) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) บรรยากาศ (climate) และพฤติกรรม (behavior) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กล่าวคือภาวะผู้นำนอกจากการมีวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรักนวัตกรรมแล้วยังต้อง

เป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรม จากที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์จนเกิดเป็นนิสัยสร้างนวัตกรรมกลายเป็นองค์กรนวัตกรรมในที่สุดในสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็นผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศจะต้องส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในลักษณะกระบวนการขั้นตอนหรือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องใช้ได้ ลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้เกิดขึ้นและต้องมีความใหม่และนำมาใช้ได้ทั้งนี้ในบางครั้งอาจจะไม่จำเป็นต้องใหม่เสมอไปแต่ต้องมีเป้าหมายเพื่อก่อเกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือให้แก่สังคมในวงกว้างเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรแห่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการเชิงความได้เปรียบในยุคฐานความรู้อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป

References

Adams, R. L., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A Review. **International Journal of Management Review, 28**(1), 21-47.

Basu, R. (1991). **An empirical examination of leader member exchange and transformational leadership as predictors of innovative behavior.** Ph.D. Dissertation. Purdue University, MI, U.S.A.

Borins, S. (2002). Leadership and innovation the public sector. **Leadership and Organization Development Journal, 23**(8), 467-476.

Brewer, D.J., & Tierney, W.G. (2010). **Barriers to innovation in U.S. Higher Education.** Paper present at American Enterprise Institute Conference, Washington, D.C.

Byrd, M. (2012). **The anatomy of the innovative organization: A case study of organizational innovation within a military structure.** Ph.D. Dissertation. Faculty of the USC Rossier School of Education, University of Southern California.

Caldwell, D.F., & O'Reilly, C.A. (2003). The determinants of team-based innovation in organizations: The Role of social influence. **Small Group Research, 34**(4), 497-517.

Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. **International Journal of Manpower, 27**(1), 75-90.

Chaing Mai University Library. (2017). **PULINET 2017: Awards.** Retrieved September 23, 2017, from http://pulinet2017.cmu.ac.th/awards

Chutiwong, N., & Kerdsri, N. (2011). The analysis of factors effecting Thai organizations to become an innovative organization. **Journal of Business Administration, 34**(130), 47-58.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. **Journal of Public Administration Research and Theory, 19**(3), 495-522.

Dunegan, K., Tierney, P., & Duchon, D. (1992). Toward an understanding of innovation climate: Explaining variance in perceptions by divisional affiliation, work group interactions, and subordinate-manager exchanges. **IEEE Transactions on Engineering Management,** (Special Issue 39), 227-236.

Hall, D.T. (1996). **The Career is dead Long live the career: A relational approach to careers.** San Francisco: Jossey-Bass,

Jung, D., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. **The Leadership Quarterly, 14**, 525-544.

Kotter, J.P., & Heskett, J.L. (1992). **Corporate culture and performance.** New York: New Management Publishing.

Laegreid, P., Roness, P., & Verhoest, K.. (2009). **Explaining innovative culture and behavior state agencies.** Paper present at EPGA Annual Conference, EGPA Study Group on Governance of Public Sector Organizations, Malta.

Laundy, P. (2006). **An innovation discipline model.** Retrieved July 22, 2009, from http://www. bpminstitute. org/articles/article/article/an-innovation-discipline-model.html

Linden, R.M. (1990). **From vision to reality: Strategies of successful innovators in government.** Charlottesville: LEL Enterprises.

Mathisen, G., & Einarsen, S. (2004). A review of instruments assessing creative and innovative environment within organizations. **Creativity Research Journal, 16**(1), 119-140.

McKeown, M. (2008). **The truth about innovation.** London: Prentice Hall.

Nair, P. (2008). **30 Strategies for education innovation.** Retrieved September 23, 2012, from http:// www.DesignShare.Com

National Innovation Agency. (2004). **Innovation management of executives.** Bangkok: National Office of Innovation. (In Thai)

Nicholson, N., & West, M. (1988). **Managerial job change: Men and women in transition.** Cambridge: University Press.

Prajankett, O. (2014). An educational innovative organization: A new choice of educational administration. **Journal of The Royal Thai Army Nurses, 15**(1), 45-51. (In Thai).

Pundt, A.M., & Nerdinger, E. (2010). Innovative behavior and the reciprocal exchange between employees and organizations. **German Journal of Research in Human Resource Management, 24**(2), 173-193.

Rushton, R., & West, M. (1988). Mismatches in the work role transitions. **Journal of Occupational and Organizational psychology, 62**(4), 271-286.

Sanguanwongwan, V. (2011). **Management and organizational behavior.** Bangkok: Pierson. (In Thai).

Sazandrishvili, N. (2009). **Contextual and personal antecedents of innovative behavior mediation effect of learning goal orientation on the relationship between job anatomy and innovative behavior.** Retrieved September 23, 2017, from essay.utwente.nl/60600/1/MSc_Sazandrishvili, _N..pdf

Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. **Academy of Management Journal, 44**(2), 580-607.

Tonwimonrat, S. (2014). Administrative model of Provincial University Library Network for innovative organization. **International Humanities, Social Sciences and Arts, 8**(1), 75-94. (In Thai).

Williams, C. (2008). **Effective management: A multimedia approach.** (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.

Yotyingyong, K. (2009). **Organization of innovation: Concepts and processes.** Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai).