

# ธุรกิจนวัตกรรม

ประจักษ์ เจ็ดโคม

ต่อ จากฉบับที่แล้ว

**ฉบับ**ที่แล้วผมกล่าวถึง 5 ปัจจัยจากงานศึกษา ที่ไปรวบรวมมาที่จะทำให้เกิด องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
2. การจัดตั้งโครงสร้างขององค์กร
3. กระบวนการ หรือเทคนิคในการจัดการขององค์กร รวมถึง

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสร้างระบบรางวัลและผลตอบแทน

4. การสร้างพฤติกรรม ที่นำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ
5. การสื่อสารในองค์กร

ในการทำปัจจัยที่หนึ่งให้เกิดขึ้นนั้น ผมเห็นว่าการเขียนวิสัยทัศน์สวยๆ เยอะไว้นั้นไม่ยาก แต่อย่างไร จิตวิญญาณขององค์กรจะเป็นไปตามนั้น ซึ่งผมเห็นว่าการสร้างปัจจัยทั้งสี่ที่เหลือให้สำเร็จก็ จะทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จนั่นเอง เช่น หากจะกำหนดองค์กรให้ชื่อว่าเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สิ่งที่สำคัญที่สุดในความเชื่อผม คือ บุคลากรในองค์กรนั่นเอง

โดยเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นและรู้ว่าจะต้องดำเนินพันธกิจ กิจกรรมอะไร เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่เขียนไว้สวยหรูนี้ พนักงานทุกระดับ จะต้องรู้วาระห่าง หรือช่องว่างของสถานะปัจจุบันขององค์กรกับคำว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น เป็นเช่นไร เเท่าไร อย่างไร

ถ้าอย่างนั้นจะรู้ได้อย่างไรละครับ (ไม่อยากบอกว่า ส.ส.ท. ช่วยท่านได้) นั่นก็คือ

**1. เป้าหมาย (Goals and Objectives) ขององค์กร** ได้ตั้งอย่างถูกต้องถูกทางหรือไม่ มีการวางแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ยาวรองรับ การพัฒนาสู่แนวทางนี้หรือไม่ หรือยังดูแลต้นทุน กำไร ตัดงบประมาณนี้ก็ได้ผ่านไปเลยครับ ไม่มีทางเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ซึ่งจากงานศึกษาก็ยืนยันเช่นเดียวกันว่า พนักงานนั้นเป็นผู้ทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ขึ้นอยู่กับการผลักดันโดยพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต้นๆ นอกเหนือจากการลงทุนด้านเครื่องจักร การปรับการผลิต แปลว่าองค์กรต้องหันมาพัฒนาเรื่องคนให้สามารถสร้าง หรือคิดอย่างสร้างสรรค์และเป็นการสร้างสรรค์ที่ ส่งผลต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ ของบริษัท แต่ทั้งนี้อย่าลืมปัจจัยตัวต่อไปครับ

**2. การจัดตั้งโครงสร้างขององค์กร** ปัจจัยนี้สำคัญมากทีเดียวครับ เพราะคนในองค์กรจะมีทั้งสร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์ เป็นพนักงานรายวัน ไม่ได้แปลว่าจ่ายรายวันนะครับ แปลว่า ทำงานเป็นวันๆ ไป ไม่คิดการณ์ข้างหน้า ซึ่งหลายองค์กรประสบปัญหา นี้ อยู่ครับ ถ้าหากเราเชื่อว่าคนเปลี่ยนแปลงได้ จิตวิญญาณพัฒนาได้



จึงเริ่มเสียเถาะ ปรับภูมิทัศน์ทั้งเชิงกายภาพ เชิงจินตภาพ ให้พนักงานตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากที่ผมได้ไปดูองค์กรที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม สิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนในการปรับทางกายภาพ คือ การปรับเปลี่ยนห้องประชุม วิธีประชุมให้สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นกันได้อย่างอิสระเสรี มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน หลายองค์กรตกม้าตาย ตั้งแต่ประเด็นนี้ครับ เพราะห่วงแต่เรื่องขาดทุน กำไร ลืมไปว่าเงินไม่มากมายที่ปรับเปลี่ยนห้องประชุมนั้น ได้สร้างมูลค่าแห่งจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การอยากทำงาน การแลกเปลี่ยน อันประเมินค่ามิได้ ที่จะนำมาสู่แนวความคิดใหม่ๆ

อีกเรื่องหนึ่งที่อยากจะทำกล่าวถึงก็คือ คำว่า Knowledge Based ตรงกันข้ามกับ Labor Based หากองค์กรยังมองว่า นวัตกรรมเกิดจาก Labor Based ละก็ไม่ต้องคุยเรื่องนวัตกรรมเลยครับ คำว่า Knowledge Based นั้นก็หมายความว่า องค์กรต้องพยายามส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีสัดส่วนของแรงงานที่พัฒนาได้ ใช้สมองเป็นส่วนนำในการทำงาน ไม่ใช่ใช้แรงงานเป็นหลัก ดังนั้น ผมจึงให้ความเห็นว่า การจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นจะต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ในการทำงานให้มาก คิดให้มาก มากกว่าใช้แรงงานและสั่งทำในปัจจุบัน โครงสร้างขององค์กรนั้น **จะต้องสร้างให้องค์กรเกิดความยืดหยุ่น (Flexibility) มีเสรีทางการคิด (Freedom) และการร่วมมือร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน (Cooperative teamwork) ให้ได้ แล้วเราจะเห็นแสงสว่างที่ปลายอุโมงค์แล้วมาต่อกันฉบับหน้าครับ**

อ่าน ต่อฉบับหน้า

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและ เทคโนโลยี ส.ส.ท. เราอาจจะมี Solution หรือบริการ ตามที่คุณวางแผนไว้อยู่แล้วก็ได้ 0-2717-3000 ต่อ 524  
www.tpa.or.th, www.ThaiJapanMarket.com



บริการประเมินผลพนักงานด้วยระบบ 360 องศา