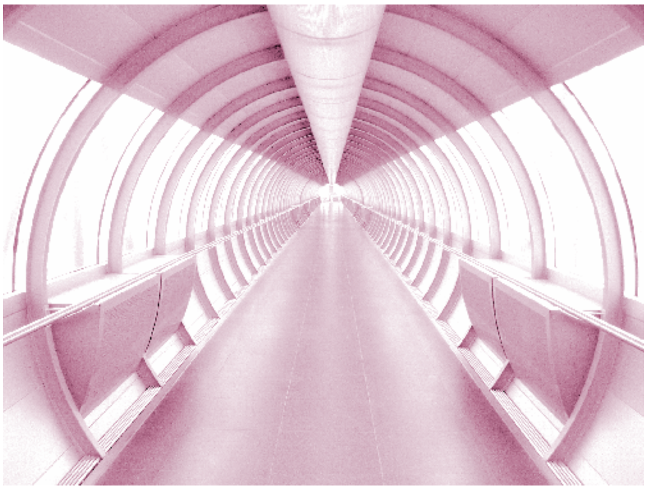
ต่อ จากฉบับที่แล้ว

ธุรกิจนวัตกรรม

ดร.ประจักษ์ เฉิดโฉม

เมื่อมาพูดถึงงานศึกษาที่ผ่านมา ในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น มีงานหลายชิ้นที่น่าสนใจที่กล่าวถึงโครงสร้างขององค์กรแห่งนวัตกรรม ที่จะต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อม เพื่อกำหนดกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ เครื่องมือต่างๆ มาเป็นแผนที่นำทาง เช่น การใช้ BS7000 เป็นต้น ในเมืองไทยก็เริ่มมีงานศึกษาบ้างแล้ว ยกตัวอย่างเช่น งานของ ดร.วรรณภา วิจิตรจรรยา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้รวบรวมข้อมูลการศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมของต่างประเทศมา โดยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น กลยุทธ์ขององค์กร ต้องมุ่งเน้นการวางแผนระยะยาว ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรแบบฉาบฉวย โดยแผนงานกลยุทธ์ที่วางไว้ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพราะในยุคปัจจุบัน องค์ประกอบที่ขับเคลื่อนหรือเป็นอุปสรรคของธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปเร็วมากและที่สำคัญสำหรับกลยุทธ์องค์กร คือ หากต้องการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ว่า จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นทางการลายลักษณ์อักษร ไม่พูดเพียงลมปากในที่ประชุม โดยไม่ได้ดำเนินการใดๆ เลย

สิ่งต่อมา *จากรายงานการศึกษา* คือ ระเบียบการบริหารและโครงสร้างอำนาจในการบริหาร ต้องมีการกระจายอำนาจ หรือภาษาอังกฤษที่ เรียกว่า Empowerment นั่นเอง ลดการควบคุมสั่งการ แบบฮิตเลอร์ หรือเผด็จการยุค Baby boomer ต่อมาคือการสร้างระบบทีมงานข้ามสายงานและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างพนักงาน กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการแชร์ข้อมูลระหว่างกัน โดยสร้างระบบการสื่อสารแบบเปิดกว้าง หรือสร้างระบบ KM เพื่อการเรียนรู้ระหว่างทีมงาน ก็จะดีที่สุด นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมก็เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด โดยสนับสนุนการสร้างเครือข่ายกับภายนอกองค์กร ที่สำคัญที่สุดคือการที่ต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านนวัตกรรมอย่างจริงจัง มีทีมและบุคคลรับผิดชอบโดยตรงและชัดเจน ที่ไม่ทำงานหลากหลายโครงการ เพราะงานการสร้างนวัตกรรมเป็นโครงการที่ต้องการความใกล้ชิด ใส่ใจสูง นอกจากนี้แล้วบุคลากรในโครงการจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและจูงใจทีมงานต่างๆ ให้มาร่วมกันทำงานได้



และในโครงสร้างของโครงการนวัตกรรมนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ***ผู้นำขององค์กร*** หรือ***ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จะต้องข้ามาร่วมและแสดงความมุ่งมั่น สนับสนุนการสร้างโครงการแห่งนวัตกรรมนี้อย่างเต็มกำลัง*** ต้องไม่มองเรื่องผลกำไร รายได้ ระยะสั้นมาเป็นเครื่องตัดสิน ความสำเร็จของโครงการนั้น คือ กล้าเสี่ยงนั่นเอง โดยต้องกล้ายอมรับความล้มเหลวของโครงการที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำสำหรับโครงการนวัตกรรมนั้น จะต้องสามารถจูงใจ มิใช่บังคับสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิด งานนวัตกรรมและจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับฟังทุกสิ่ง ทั้งด้านดีและไม่ดี

สิ่งที่งานศึกษาแนะนำเพิ่ม คือ หน่วยงานนวัตกรรม ควรแยกออกจากหน่วยงานวิจัยและพัฒนา โดยขึ้นโดยตรงกับผู้ตัดสินใจสูงสุดขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สนับสนุนอย่างเต็มกำลัง

ศูนย์ทดสอบและประเมินบุคลิกภาพและประสิทธิภาพบุคลากร (ส.ส.ท.)

NITC

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