

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

Leadership for Innovation: Drives Your Organization towards Excellent

อภิรักษ์ บุปผาชื่น
Apirak Bupphachuen

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khon Kaen University, Thailand.
E-mail: apirak.b@kkumail.com

Received October 12, 2020; **Revised** November 2, 2020; **Accepted** December 10, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กร ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการสร้างโอกาสใหม่ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ และช่วยให้องค์กรมองเห็นนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่ทันสมัยและดีมากขึ้นกว่าเดิมมาขับเคลื่อนองค์กร เพราะฉะนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ “ผู้นำเชิงนวัตกรรม” ในรูปแบบใหม่เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงและเท่าทันต่อโลกภายนอก ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต รวมถึงบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นขององค์กรอีกด้วย

จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านคุณลักษณะประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลงใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

The objective of this study is to reflect nowadays change in our society which it rapidly changes how we live and generates new valuables all the time. This change is unavoidable and it dramatically impacts on many organizations – even the successful organizations. However, if we take a deeper look on its impact, this change can turn into new opportunities for both organization and individual person which it triggers new visions, attitudes, and helps to find out more updated and effective innovations to launch the organization. Therefore, the change in organization is essential for any manager to apply both management and leadership strategies to develop the leadership to be the innovative-leader in reality who can deal with every aspect of work and lead the organization to succeed in the outside world. In conclusion, the creative-innovative leadership is necessary to drive the organization to the brighter future, and to approach higher achievements for the organization also.

Therefore, the Leadership for Innovation consist of features dimension include 1) creativity, 2) learning, and 3) potential for innovation, and roles dimensions consisted of 1) playing a role in creating an open atmosphere, mind and accept new things 2) to set goals in the work 3) be a dare to take risks and try to use new knowledge to develop in the work.

Keywords: Nowadays change in our society; Leadership for Innovation

บทนำ

ณ สภาวะสังคมปัจจุบัน ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติและในระดับองค์กรเป็นอย่างมาก โดยได้มีการเริ่มตั้งแต่กำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้สถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยี การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น

ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม คือ บุคลากร ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง

ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ที่จะเกิดในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์การไปสู่องค์การสร้างนวัตกรรม สนับสนุนแรงจูงใจที่เป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสู่ผลผลิตที่ดีขององค์การ การทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในส่วนของความหมายและองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับองค์การให้ทันสมัย เท่าทัน มีความสามารถและศักยภาพในการแข่งขัน รวมถึงการประสพผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) โดยคำนิยามของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (Adjei, 2013)

ทั้งนี้ผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้นำนั้นได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์การ จากเหตุผลที่ว่าถ้าปราศจากกระบวนการจัดการที่ดีเลิศแล้ว สินค้าหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างนวัตกรรมก็จะเป็นไปไม่ได้ในภาคปฏิบัติงาน ในขณะที่องค์การต่างพยายามที่จะค้นหากระบวนการในการจัดการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงองค์การ (สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, 2552)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็น เป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ (Loader, n.d.)

จากความสำคัญข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์การ ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์การ จะไม่อยู่นิ่ง พยายามค้นหาสิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ

การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ในองค์การหนึ่ง จะมีบุคคลเพียงคนเดียว คือ ผู้นำสูงสุด ที่สามารถก่อให้เกิดความแตกต่างกันแม้ทุกอย่างจะเหมือนเดิม โดยส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปและผลงานที่เปลี่ยนไป มี “ผลิตภาพ” (Productivity) สูงขึ้น อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบัน บุคคลเพียงคนเดียว แม้จะเป็นผู้นำสูงสุดขององค์การแต่ยังมีขีดความสามารถจำกัดที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ หากใช้ภาวะผู้นำแบบ “ข้าฯ แสดงคนเดียว” (One person show) ดังนั้นองค์กรใดก็ตามจะมีความเป็นเลิศได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำระดับสูง “ระดับห้าดาว” ซึ่งหมายถึง ผู้นำระดับสูงที่เปล่งประกายภาวะผู้นำของตนเองด้วยการสร้างทีมผู้นำที่ทุกระดับขององค์การ และพัฒนาให้ทุกคนทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนขององค์การในระยะยาว (นิตย สัมมาพันธ์, 2548)

ดังนั้นผู้นำองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถคาดการณ์อนาคตและต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการมีการสร้างแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการแข่งขันขององค์การ (สุกัญญา เอ็มอัมมรร, 2554: วสันต์ สุทธาวาส, 2557)

ดังนั้นความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำจะต้องมุ่งทั้งงานและคนไปด้วยกัน ให้ความสำคัญกับทั้ง 2 สิ่ง เพื่อให้ทุกอย่างเดินไปควบคู่กันอย่างเสถียรภาพ โดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ และการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน การขับเคลื่อนองค์การผู้นำต้องจะต้องพิจารณาบริบทของสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะด้วย เน้นไปที่การพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังหลักในการทำงาน มุ่งหวังผลการทำงานที่ดี มีเป้าหมาย กล้าที่จะลองสิ่งใหม่เพื่อนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำ

องค์การทุกชนิดและทุกขนาดจำเป็นต้องมีผู้จัดการ บทบาทหน้าที่หรืองานของผู้จัดการเรียกว่า “กระบวนการจัดการ” (Management Process) ซึ่งประกอบด้วย “หน้าที่ด้านการจัดการ” (Management Functions) 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการกำหนดจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานและตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อบรรลุจุดประสงค์นั้น 2) การจัดรูปองค์การ (Organizing) คือกระบวนการออกแบบกระบวนการทำงานออกแบบงาน (Job Design) และออกแบบโครงสร้างการบริหารงานองค์การ จัดหาและบรรจุพนักงาน แล้วมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรแบ่งปันทรัพยากรและจัดให้มีกิจกรรมประสานงาน เพื่อความพร้อมในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ 3) การอำนวยการหรือการนำ (Leading) คือกระบวนการปลุกใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานหนัก และชี้นำทิศทางความพยายามให้มีความประสานสอดคล้องและให้ดำเนินไปตามแผน และมุ่งสู่การบรรลุจุดประสงค์ 4) การควบคุม (Controlling) คือกระบวนการติดตามตรวจวัดผลการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับจุดประสงค์ แล้วเริ่มต้นกระบวนการแก้ไขและป้องกันปัญหาตามความจำเป็น และตามความเหมาะสม (Tada, 2019)

จากกระบวนการจัดการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “การนำ” (Leading) เป็นหน้าที่ (Function) อย่างหนึ่งของผู้จัดการ อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่า การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวางแผน และนักควบคุมการดำเนินการนั้นทำได้ง่ายกว่าการพัฒนาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับนักวิชาการที่เชื่อว่า “คนไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำ แต่ถูกสร้างให้เป็นผู้นำ” (Leaders are made not born) ดังนั้นจึงมีบางองค์การ บางบริษัท หรือบางสถาบัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำสำหรับยุค 4.0 ภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การดำเนินงานในองค์การจำเป็นที่จะต้องผู้นำ และผู้นำไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บริหารเท่านั้น เพราะผู้นำสามารถอยู่ได้ในทุกฝ่ายทุกระดับขององค์การ แต่ผู้นำจะต้องสามารถนำองค์การให้อยู่ได้ สามารถแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างบูรณาการ และผู้นำสามารถนำองค์การมุ่งไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำกับปฏิบัติการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

งานขององค์การจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้ แก้ปัญหาได้สามารถ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันแก้ปัญหาได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าองค์การมีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนในการบริหารงานตามสถานการณ์ แต่ผู้นำต้องมีความสามารถหลากหลายเพราะลักษณะการบริหารไม่ได้อยู่ที่ผู้นำคนเดียว แต่อยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องเป็นนักพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้ ทำงานร่วมกัน และงานที่ทำเฉพาะตัวผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถที่จะทำงานได้โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างาน (พินิจ โคตะการ, 2559) โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

S: Shoulders own responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ทั้งของตนเอง และลูกน้อง

U: Understands his men หมายถึง การให้ความสนใจและมีความเข้าใจลูกน้อง

P: Progresses หมายถึง การเรียนรู้อยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่องไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้วเต็มอะไรไม่ได้อีกเลย

E: Enforces all regulations หมายถึง การเป็นตัวอย่างที่ดี

R: Respects his men หมายถึง การยอมรับและเห็นความสำคัญของลูกน้องว่าเป็นทรัพยากรมีคุณค่า

V: Visualizes problems หมายถึง การรู้จักป้องกันปัญหา ไม่มองข้ามทั้งเรื่องงานไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่

I: Inspires confidence หมายถึง การเสริมสร้างขวัญลูกน้องให้ดี ให้ลูกน้องเชื่อมั่นยอมรับความศรัทธา

S: Sells ideas หมายถึง การสร้างความร่วมมือ สามารถจูงใจลูกน้องได้ ขยายความคิด

I: Instructs clearly หมายถึง การสอนงานเป็น สิ่งงานชัดเจน

O: Originates หมายถึง มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย

N: Notice performance หมายถึง การให้การยกย่องชมเชย หัวหน้าไม่ควรหวงคำชมเชยลูกน้อง ควรส่งเสริมและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ

ดังนั้นนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระดับความพึงพอใจขององค์กร หรือคุณภาพทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่หรือแม้แต่วุรกิจใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิม การนำเสนอสิ่งใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิมต่อสังคมนั้นองค์การได้รับประโยชน์ คือ 1) ความอยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว 2) การเจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด 3) ผลตอบแทนที่คุ้มค่า 4) คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่ทำอยู่ 5) ประหยัดต้นทุน ทำให้กระบวนการของงานง่าย

และรวดเร็วขึ้น 6) ทำให้องค์การมีชีวิตชีวา 7) การทำงานสนุกสนาน 8) มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ หลากหลายและองค์การมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้การทำงานอย่างสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในระบบขององค์การจึงเป็นสิ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างสูง มีหลายบริษัทระดับแนวหน้าทั้ง Apple, Microsoft, Huawei, Toyota, Honda ล้วนเข้าร่วมแข่งขันเพื่อเป็นเจ้าแห่งนวัตกรรมทั้งสิ้น แม้ในระดับประเทศทั้งรัฐบาลเกาหลีใต้ อันดับหนึ่ง เยอรมนี อันดับที่สอง และฟินแลนด์ อันดับสาม ที่ได้รับการจัดอันดับประเทศทั่วโลกที่มีการลงทุนและพัฒนานวัตกรรมประจำปี 2019 ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นหนึ่ง การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น (ไชยณพล อัครศุภเศรษฐ์, 2550) เพราะฉะนั้นถ้าผู้นำในองค์การใดไม่สนใจนวัตกรรมเลยอาจจะต้องค่อย ๆ ตกยุคไปในที่สุด ทำให้ทุกองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรใส่ใจในความเป็นองค์การนวัตกรรมอย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้นำองค์การจะต้องมี วิสัยทัศน์ ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่าต่อไปงานที่เราทำอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการลงสู่สนามแข่งขันขององค์การ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นพื้นที่สำหรับคนที่มีความศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทุกสาขาอาชีพมีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแปลงความคิดสร้างสรรค์นั้น ไปเป็นนวัตกรรมได้

ดังนั้นผู้นำควรจะต้องเข้าใจทฤษฎี S curve ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เรียนรู้จาก S curve ผู้บริหารจึงควรคิดทบทวนว่าองค์การและนวัตกรรมหลักที่ใช้อยู่นั้นอยู่ ณ จุดไหนของ S curve ทำสิ่งเดียวกันกับนวัตกรรมที่เป็นคู่แข่ง โดยเฉพาะเทคโนโลยีและเลือกกลยุทธ์ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้มากที่สุด (กิจภูมาศ วังปรีชา, 2559) ซึ่งผู้นำต้องเข้าใจว่านวัตกรรมที่กำลังถือครองหรือปฏิบัติการอยู่ถึงยุคสิ้นสุดลงแล้วหรือยัง ถ้าเปลี่ยนผ่านหมดยุคแล้วก็ต้องคิดหานวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีกว่าและโดดเด่นสูงขึ้น สนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างสบายใจ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมใหม่ ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างเป็นเลิศ

ยกตัวอย่างนวัตกรรมในองค์การปัจจุบัน เช่น Google ได้นำหลัก 3 Horizons Model ของ McKinsey's มาใช้ ดังนี้

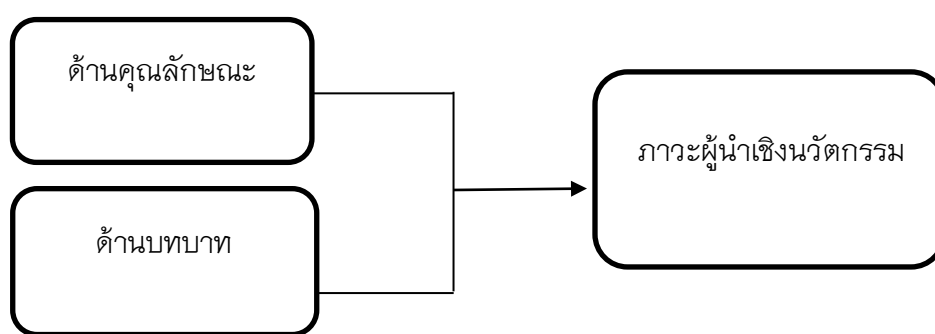
ส่วนที่ 1 แสดงถึงธุรกิจหลักที่ระบุง่ายและชัดเจน ประกอบไปด้วยซื้อบริษัท กระแสเงินสด ผู้ที่ให้ผลกำไรที่ใหญ่ที่สุด โดยที่จะให้โฟกัสไปที่จุดหลัง ปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่ามากขึ้น

ส่วนที่ 2 เป็นธุรกิจแบบออฟไลน์ เปิดโอกาสให้บริษัทในโลกไซเบอร์และมีแนวโน้มที่จะสร้างผลกำไรในอนาคตได้

ส่วนที่ 3 การริเริ่มความคิดสำหรับการเจริญเติบโตของผลกำไรในการลงทุนกิจการขนาดเล็ก โดยทางบริษัทใช้เวลา 70% ของเวลาและทรัพยากร ในการสร้างนวัตกรรมของตลาดเดิมที่องค์กรถือครองอยู่ โดยใช้เทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่แล้ว ช่วยให้อยู่ในตลาดแข่งขันได้ นอกจากนี้ยังเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานไปในตัว Google เชื่อว่าพนักงานของเขาอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุด ที่จะคิดค้นกลยุทธ์ นวัตกรรมใหม่ในการขยายบริการและผลิตภัณฑ์ไปในอนาคต โดยบริษัทให้พนักงานใช้เวลา 20% ในการคิดและทำงานของตนเองในโครงการส่วนตัว และ Google คิดว่าความพยายามและความยากลำบากในการระบุดตลาดและเทคโนโลยีใหม่ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสร้างให้แตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิงในทางกลับกัน Google ให้เวลากับการลองสังเกตดูเทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นและสะสมความรู้ไปได้เรื่อย ๆ นานวันไปก็เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมที่น่าสนใจได้โดยที่บริษัทไม่ต้องทุ่มเท ทั้งเวลาและทรัพยากร ไปกับการลงทุนที่เราไม่มีทางรู้ได้เลยว่าจะประสบผลสำเร็จหรือว่าล้มเหลว เป็นต้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุโขธ และพระครูปลัดพงศ์พันธ์ ขนฺติโสภโณ , 2560) ในขณะที่ Horth & Buchner (2014) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าควรประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ การประยุกต์นวัตกรรมทางความคิดในงานของภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศในการนำนวัตกรรมทางความคิดไปใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ผู้เขียนสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านบทบาท แสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมีความสำคัญ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านคุณลักษณะและด้านบทบาท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจ และยอมรับสิ่งใหม่ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่างไม่มีถูก ไม่มีผิด แต่ทุกความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้และนำมาพัฒนานวัตกรรมในงานได้ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนในองค์กรยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์กร 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลอย่างไรต่อสังคม

ความเป็นผู้นำในสังคมปัจจุบันต้องอาศัยกระบวนการคิดและมีมุมมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2556) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรม ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือคุณแจ้งในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในสังคมหรือองค์กร

จากข้อความข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ในทุกสังคมจะมีผู้นำอยู่ในแต่ละสังคม ตัวอย่างเช่น ในหมู่บ้านที่มีผู้นำ คือ ผู้ใหญ่บ้าน หรือในบริษัทที่อยู่รวมกันหลายคนก็จะเกิดเป็นสังคมขึ้นมา ถ้าผู้นำในสังคมเหล่านั้นเป็นผู้นำในเชิงนวัตกรรมก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดการพัฒนาขึ้น มีการมองเห็นนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่ช่วยส่งเสริมสังคม วางรากฐานให้มั่นคง และผู้นำก็จะเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่คนในสังคม กระตุ้นคนในสังคมให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อคนในสังคมเกิดการพัฒนาและมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว สังคมนั้นก็จะเกิดการพัฒนาขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น โครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” หรือ “หมู่บ้านนวัตกรรม” ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย บางแห่งประสบผลสำเร็จ บางแห่งไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง หากผู้นำในชุมชนเข้มแข็งพอที่จะดึงดูดเด่นของตำบลและจูงใจให้คนในตำบลออกมาร่วมมือกันได้หรือไม่ ถ้าคนในชุมชนออกมาร่วมมือกัน กระจายความคิด แนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน ที่จะสามารถต่อยอดสิ่งของที่มีอยู่ในตำบลให้มีมูลค่าได้ กลายเป็นธุรกิจชุมชน ให้คนในชุมชนมีรายได้ ไม่ต้องออกไปทำงานในเมือง ก็ถือว่าผู้นำประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะฉะนั้นผู้นำมีผลอย่างมากต่อสังคม ถ้าผู้นำดี เข้มแข็ง กล้าคิด กล้าค้นหานวัตกรรมใหม่ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วนำมาต่อยอด หรือคิดขึ้นมาใหม่ ก็จะทำให้สังคมนั้นพัฒนาก้าวหน้าและเป็นที่ชื่นชม แต่ถ้าผู้นำในสังคมไม่สามารถควบคุมคนในสังคมได้ ไม่สนใจภายนอก บริหารแบบเดิม ไม่มีการคิดค้น หรือพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ สังคมนั้นก็จะอยู่

กับที่และถดถอยลง เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งเดิมที่เรารู้สึกว่าดีอยู่แล้วพอเกิดการเปลี่ยนแปลงอาจจะไม่ดีแล้วก็ได้ จึงต้องทำให้ผู้นำในสังคม ต้องกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป

ข้อคิดของผู้บริหารจากงานวิจัย

อภิญญา พิมพ์แสงสุริยา กรรมการบริษัทสลิซชอทกรุ๊ป จำกัด (ฐานเศรษฐกิจ, 2562) ได้กล่าวถึงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่ได้ทำร่วมกับมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่ง โดยงานวิจัยชิ้นนี้ทำการศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่จะช่วยให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ได้ พบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผู้นำคนไทยมีความแตกต่างจากผู้นำต่างชาติในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำต่างชาติมีการเปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่มาจากพนักงานระดับล่างได้ ในขณะที่วัฒนธรรมแบบไทยพนักงานชั้นผู้น้อยมักไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะกับผู้บริหารหรือหัวหน้าระดับสูง

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่า 80% เกิดมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะเป็นผู้ที่อยู่หน้างานและใกล้ชิดลูกค้ามากที่สุดจึงเห็นปัญหาที่แท้จริง แต่องค์กรส่วนใหญ่มักใช้พนักงานระดับกลางที่มีศักยภาพ (Talent) มาร่วมกันคิดสร้างสรรค์เพื่อค้นหานวัตกรรม จึงไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

3. องค์กรต้องนำเสนอความล้มเหลว ไม่ใช่ชื่นชมแต่ความสำเร็จ เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยความล้มเหลวเป็นพื้นฐาน หากไม่ยอมให้เกิดความล้มเหลวเลย ก็ไม่มีทางที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ (ฐานเศรษฐกิจ, 2562)

จากข้อคิดข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า การบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานในประเทศไทย จะให้ความสำคัญกับคนที่มีตำแหน่งมากกว่าคนงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานระดับล่างในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะยอมรับกับความล้มเหลวในผลงาน เพราะแม้ไม่สามารถกลับไปแก้ไขได้ แต่สามารถนำผลงานที่ล้มเหลวมาเป็นบทเรียนหรือตัวอย่างในการดำเนินงานครั้งต่อไปเพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม การทำงานต้องไม่หยุดนิ่ง มีเป้าหมายให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิด แสดงแนวคิดใหม่ที่จะนำมาเป็นผลประโยชน์ในการบริหารงาน หรือวางกลยุทธ์ในการทำงานครั้งต่อไป ชุมมากกว่าดี ถึงแม้แนวคิดยังไม่ตรงกับงาน แต่เพื่อให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นความคิดเห็นในครั้งต่อไปและให้พนักงานไม่หยุดที่จะพัฒนาหรือคิดนวัตกรรมใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรต่างพยายามที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการค้นหา นวัตกรรม

ใหม่เพื่อที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และผลักดันให้กลายเป็นองค์การนวัตกรรมเพื่อความมั่นคงขององค์กรโดยการดำเนินงานนั้นจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำก่อน ผู้นำจะต้องสนใจพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามโดยเต็มใจให้ได้ โดยชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผลเสียถ้าหากละเลยนวัตกรรม สร้างความเข้าใจในองค์กรก่อน เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจเดียวกัน และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่องค์กรนวัตกรรมจะปฏิบัติงานด้วยปัญญาในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่มีคุณค่ามากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง นวัตกรรมใหม่นั้นอาจจะออกมาในรูปแบบของสินค้า บริการ นโยบาย ระบบใหม่ หรือเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องนำองค์กรให้อยู่ได้ด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเป็นการแก้ไขปัญหา หาทางออก และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่หรือสิ่งเดิมที่พัฒนาต่อยอดขึ้น นวัตกรรมไม่มีวันจบสิ้น จะมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์ การเป็นนวัตกรรมเป็นการใช้ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ ผู้นำนั้นจะต้องมองอนาคตไปข้างหน้าว่าทิศทางขององค์กรจะไปทางไหน จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย การเกิดนวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากคน ผู้นำจะต้องเน้นทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งผู้นำควรให้ความสำคัญกับคนมากกว่างานประจำหรือเอกสาร ผู้นำจะต้องมีความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับบุคลากรและงาน ไม่เพียงแต่การทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรสนับสนุนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้คนทำงานมีปัจจัย และเอื้อต่อความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่จะสามารถผลักดันองค์กร ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสร้างองค์การนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องปลูกฝังหรือสร้างค่านิยมให้บุคลากร รู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงาน หุ่่มเวลาพร้อมกับเปิดใจ สนับสนุนให้บุคลากรหาแนวคิดแปลกใหม่ และขัดแย้งกับแนวคิดของคนอื่น เพื่อความหลากหลายทางความคิด ซึ่งการเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กร ไม่ใช่เพียงหน้าที่ของผู้บริหารคนเดียว แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ทุกคนในองค์กรสามารถเป็นผู้นำได้ ถ้ามีการพัฒนาทางด้านความคิดของตนเองอยู่ตลอดเวลา กระตือรือร้น ค้นหาสิ่งใหม่เข้ามาประยุกต์กับงานประจำที่ทำอยู่ หรือสร้างขึ้นมาใหม่เลยก็ได้ จะต้องมีการตั้งคำถามกับงานที่ทำและหาคำตอบอยู่ตลอดเวลา ทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นที่พนักงานหรือบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กิจภูมาศ วังปรีชา. (18 ตุลาคม 2559). *S-curve เส้นทางสู่ความสำเร็จของนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563: จาก <https://kitdamassite.wordpress.com/author/kitdamas9/>
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องรู้สำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- ไชยณพล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *การสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ฐานเศรษฐกิจ. (28 มีนาคม 2562). *คอลัมน์ เอชอาร์ 4.0 อะไร คือ "สิ่งจำเป็น" ของ "ผู้นำเชิงนวัตกรรม"*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <https://slingshot.co.th/resources/articles/>
- นิธย์ สัมมาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท และพระครูปลัดพงศ์พันธ์ ขนดีโสภโณ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 4(2), 313-325.
- พินิจ โคตะการ. (11 กุมภาพันธ์ 2559). *ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <http://phinit0112.blogspot.com/2016/02>.
- วสันต์ สุทธาวาส. (18 มกราคม 2557). *ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม: Leadership for Innovation*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <http://www.edsiam.com/%e0%b8>.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. (2552). *องค์กรแห่งการสร้างนวัตกรรม : องค์กรชั้นนำต่างๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: เอเอสทีวีผู้จัดการ.
- สุกัญญา เอ็มอัมมรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การประชุมรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 12 พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership, How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. The Center for Creative Leadership.
- Loader, A. (n.d.). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved September 23, 2020, from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Tada, R. (20 June 2019). *POLC – ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept>.