

บทเรียนการประชุมงานมหกรรมคุณภาพ (Quality Fair) ประจำปี 2565
เรื่อง “Resilience: Fixed & Growth Mindset กับ การขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กรสู่การเติบโตที่ยั่งยืน”
วันศุกร์ที่ 9 กันยายน 2565 เวลา 8.45-10.00 น.
ณ ห้องประชุมราชบัณฑิตยสถาน อาคารศรีสวรินทิรา ชั้น 1 และ
ถ่ายทอดสดผ่านระบบเน็ตเวิร์ค SiBN, IPTV, Facebook งานพัฒนาคุณภาพ

วิทยากร

รศ. ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี

วิทยาลัยการจัดการ ม.มหิดล

ผู้ดำเนินการอภิปราย

รศ. พญ.อรอุมา ชัยวัฒน์

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ

รศ. นพ.ธีระ ฤชตระกูล

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ

...ใคร ๆ ก็บอกว่าโลกเปลี่ยน คนกับองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนตาม แต่จะมีใครบอกได้หรือไม่ ว่า
วิธีการรับมือมัน ต้องทำแบบไหน อย่างไร เลเวลไหนจะสำเร็จ? รศ. ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี วิทยากรมีอรรถ
ด้านการปรับ Mindset และขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร จะมาเฉลยให้พวกเราฟัง...

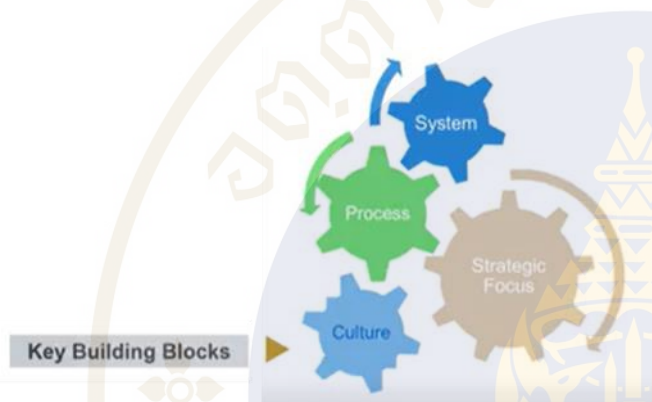
รศ. ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี กล่าวถึง Fixed & Growth Mindset ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กร
แห่งนวัตกรรม ซึ่งจะกล่าวถึงใน 3 ประเด็น คือ ทำไมปัจจุบันองค์กรต้องสร้างนวัตกรรม ที่มุ่งสู่ความยั่งยืนได้
อย่างไร รวมถึงปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอะไรบ้าง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจะมีวิธีการปรับตัว
อย่างไรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่ประสบปัญหาในช่วงเศรษฐกิจขาลงแต่ยังคงให้
ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม จะมีอัตราการเติบโตหลังจากผ่านวิกฤติจะเติบโตได้เร็วกว่าองค์กรอื่น
ความสำคัญของนวัตกรรมคือ การสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทุกภาค
ส่วนในองค์กรควรคำนึงถึงในการผลักดันองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่

1. การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง (Positive Mindsets)
2. การสื่อสารถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจน (Clare Strategic Communication)
3. มีแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Roadmap) เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
4. สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อนำทางไปสู่ Generation ขององค์กรในยุคต่อไป (Active Engagement and Participative Leadership)

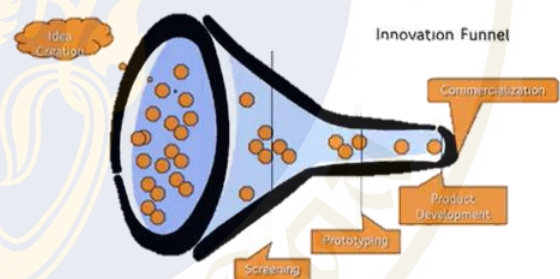
5. เลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมในการขับเคลื่อน เพื่อก้าวผ่านข้อจำกัดต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร จำนวนของบุคลากร หรือ ด้านการทดลองนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งแนวทางใหม่ ๆ นี้ เราอาจเรียกว่า Open Innovation, Corporate Venture, Sandbox, Ecosystem, Platform เป็นต้น
6. การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization)

องค์ประกอบสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ



องค์กรจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic focus) มีการกำหนดกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (Systematic process) รองรับด้วยระบบการจัดการที่ชัดเจน (Management systems) พร้อมกับการขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม

กระบวนการการจัดการนวัตกรรม คือ การจัดการกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการคัดกรองเพื่อเลือกไอเดียที่เหมาะสม และทำการทดลองต้นแบบเพื่อให้แน่ใจว่า ไขในสิ่งที่ต้องการ ก่อนที่นำไปสู่ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อนำมาใช้จริง



องค์กรนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีกระบวนการจัดการด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงนวัตกรรมเข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กร สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวงกว้าง ส่งผลให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมและกระบวนการดำเนินการตามปกติขององค์กร (day-to-day operation)

องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรนวัตกรรม ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralized Structure) การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) คือ การที่คนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สร้างความมั่นใจในการทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย รวมถึงการเปิดโอกาสการไว้วางใจในทีมของตนเองให้กล้าที่จะตัดสินใจทำในสิ่งที่เสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และสุดท้าย คือการทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
3. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) คือ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในอนาคต การสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร การแบ่งปันความรู้ระหว่างทีม และการกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปใช้
4. การบริหารจัดการบุคลากร (HR Management) การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม การติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน และการมอบรางวัลที่แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมที่ทีมคิดค้นมานั้นมีคุณค่าต่อองค์กรมากเพียงใด
5. ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovation Leadership) การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งกระตุ้นให้ทีมเกิดการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ จากสถานการณ์ปัจจุบัน และการเปิดโอกาสให้ทีมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
6. การเชื่อมโยงกับพันธมิตร (Alliance and Linkage) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะบอกได้ว่าเราควรเชื่อมโยงกับใครที่เป็นพันธมิตรที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน
7. การสนับสนุน (Management support) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมของทีมทั้งในด้านการจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนทางการเงิน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่นำไปใช้ได้จริง รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และนวัตกรรมขององค์กร



สรุปได้ว่า Growth Mindset คือ ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยอาจเริ่มจากการตั้งเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมบุคลากร นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และศักยภาพที่เรามี บุคลากรในองค์กรแต่ละคนจะมีทั้ง Growth Mindset และ Fixed Mindset ผสมกันอยู่ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรต้องมีการนำปัจจัยต่าง ๆ ตามที่กล่าวมา นำมาเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ “องค์กรนวัตกรรม” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



