

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร 3) นำเสนอโมเดลการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร 4) นำเสนอแนวทางการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรที่เชื่อมโยงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้อำนวยการองค์กรละ 1 คน โดยมีอัตราการตอบกลับและสามารถใช้ได้ 270 องค์กร คิดเป็น 60% การวิเคราะห์เส้นทางถูกนำมาใช้เพื่อทดสอบกรอบแนวคิด นอกจากนี้เพื่อสนับสนุนผลการศึกษจากการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการอธิบายรายละเอียดของผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแบ่งผู้สัมภาษณ์ออกเป็น 3 กลุ่มคือ ผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมจากองค์กรภาครัฐและภาคการศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้านคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อย และการ

เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการศึกษาจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ มีตัวแปรอิสระจำนวน 6 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่มีผลทางตรงเชิงบวกสูงที่สุดจนถึงน้อยที่สุดคือ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การตอบสนองความต้องการลูกค้า การรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ลักษณะโครงสร้างองค์การ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ และการให้รางวัลตามสถานการณ์ ในขณะที่มีตัวแปรอิสระอื่นๆ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ ตัวแปรอิสระที่ไม่มีผลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดใจรับสิ่งใหม่ และการฝึกอบรมและพัฒนา

จากตัวแปรทั้งหมด การมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการลูกค้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมในเชิงบวกต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ ลักษณะโครงสร้างองค์การ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีบางปัจจัยที่ส่งผลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมในเชิงลบต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อความจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น แม้ว่าองค์กรต่างๆ และประเทศไทยจะพบกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก ประเทศไทยยังไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่า หากประเทศไทยต้องการก้าวสู่ “ประเทศแห่งนวัตกรรม” จำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์โดยต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของประเทศไทยโดยอาศัยความถนัดของคนในประเทศเพื่อสร้างความแตกต่าง การปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาหรือระบบการเรียนรู้ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคการศึกษาและภาคเอกชน

The objectives of this study are as follows:- 1) To study the level of innovativeness of the organizations listed in the Stock Exchange of Thailand. 2) To study the impact of factors influential to organizational innovativeness. 3) To propose a model of organizational innovativeness. 4) To present guidelines pertaining to innovativeness of organizations in Thailand with relevance to the public sector, educational sector and private sector as a whole. This study applies Resource-based View (RBV) and Learning Organization (LO) concept, in order to enhance factors influential to organizational innovativeness.

The populations used for this study are organizations listed in the Stock Exchange of Thailand. The opinion survey is made for high-ranking officers such as Chief Executive Officer (CEO), Managing Director (MD) or executive officer at the rate of one officer per one organization. The rate of response and applicability on 270 organizations surveyed is 60%. The path analysis has been applied to test the conceptual framework. Moreover, in order to support the study output which is done quantitatively and qualitatively, the in-dept interview techniques have thus been applied as a tool to explain the details of study output by which relevant and non-relevant factors pertaining to innovativeness have been listed out. Interviewed targets are divided into 3 groups, namely 1) executives from the private sector which is awarded with innovation prize, 2) specialist on innovation from the public sector and 3) professors on innovation from educational sector.

The conceptual framework is to be based for analysis composes of 3 main factors, namely 1) Organizational Environment, with 5 sub-factors included. 2) Human Resource Management, with 4 sub-factors included. 3) Learning and Knowledge Sharing, with 4 sub-factors included. All of the above-mentioned factors affect organizational innovativeness. Through study, it is found among the surveyed population that the organizational innovativeness listed in the Stock Exchange of Thailand is considerably high. There are 6 independent variables concerned directly affecting organizational innovativeness, ranging from the most positive factors to the least positive ones. These are commitment to learning, customer focus, management support and attitude toward change, organizational structure, intra-organizational knowledge sharing and contingency reward. Other independent variables include performance appraisal, slack resources, inter-functional coordination, and induction system—all of which are indirect factors affecting innovativeness. Moreover, there are both no direct and indirect independent factors such as shared vision, openness mindedness and training and development.

With the above-mentioned variables, customer focus is considered to be the positive direct and indirect factors contributing most to innovativeness, followed by management support and attitude toward change, the commitment to learning, contingency reward, the knowledge sharing, the organizational structure, slack resources and the inter-functional coordination. Apart from the afore-mentioned factors, there are direct and indirect factors unfavorable to innovativeness. They are factors on human resource management pertaining to induction and performance appraisal.

Moreover, through study, it is found that factors caused by increasing external environmental change have also affected and prompted the necessity for innovativeness. Even though many organizations and Thailand as a whole are facing pressures from the environment, Thailand is still regarded as a country incapable of inducing changes leading to innovativeness for sustainable competitiveness. It is also found thru study that for Thailand to head in the direction of becoming a 'country of innovation', it must learn to re-position its entire process of the country by placing its importance on the change's perception and support by its leaders. The strategic change of Thailand can be made possible through usage of the expertise of its population in order to derive difference, through change of its educational and learning systems, and finally, through the inter-connections among the public, educational, and private sectors of Thailand.