วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (2) : มีนาคม-เมษายน 2565.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (2) : March-April 2022.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้

The Relationship Between Innovative Leadership and Innovative Organization of Local Government Organizations in the Southern Border Provinces

ธันยากร ศรีสุข* และ สรัญณี อุเส็นยาง
Tayakorn Srisuk* and Sarannee U-senyang
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
Master of Management Program, Princess of Naradhiwas University
*Corresponding author E-mail: sitisarah2512@gmail.com

Received 05/02/2022 Revise 12/02/2022 Accepted 13/02/2022

บทคัดย่อ

นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม การบริหารจัดการท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในจัดการและพัฒนาคนในท้องถิ่นให้สามารถหาวิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน ทั้งในรูปของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ องค์กรที่มีผู้นำองค์กรที่มีความรู้ และสามารถเข้าถึงความรู้ โดยสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาองค์กรตลอดเวลา ผู้ศึกษาค้นคว้าแนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านขวัญ และกำลังใจ ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการกำหนดขอบเขต และภาระงาน ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม และผลการศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบได้แก่ บุคลากร โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์กรนวัตกรรม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Innovation is of great importance and is considered the key to the advancement of the organization and the ability to grow economically and socially. Local management requires innovation as a tool to manage and develop local people to find new approaches and ideas for resource management, in the form of innovative products and process innovation. Organizations with knowledgeable organization leaders are access to knowledge to manage knowledge effectively, the organization is constantly improving and developing. This research is a theoretical approach to innovative leadership. It consists of eight key elements: Morale and barriers to innovation, Sponsorships, and Rewards, Resources, defining boundaries and tasks; creative freedom, innovation development, and teamwork. The results of the study of innovation organization consisted of 4 components: personnel, structure and work processes, technology, and organizational culture.

Keywords: Innovative Leadership, Innovation Organization, Local Government Organization

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัล และยุคโรโบนิกจึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต และการทำงาน ทุกองค์กรได้รับแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ทางธุรกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิตอลอย่างเร่งด่วนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าในขณะที่หลายองค์กรประสบความสำเร็จในกระแสโลกดิจิตอล กลับมีองค์กรอีกจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาในการตอบรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากวิเคราะห์องค์กรที่สามารถตอบรับกระแสโลกดิจิตอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกสรา ศักดิ์มณีวงศา, 2561) ทั้งนี้จากการวิจัยของ Stefanie, et al. (2018 อ้างถึงใน อติพร เกิดเรือง, 2561) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัล และผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแบบที่เกี่ยวข้องของการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร เป็นการนำเอาระบบใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรนั่นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย 1) บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคล 2) โครงสร้างองค์กร 3) สภาพแวดล้อมภายในและ 4) เทคโนโลยี

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย จะเห็นได้ว่ารัฐบาลมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้การบริการสาธารณะ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับที่ดี จนประชาชนได้รับความสุขความมั่นคงในชีวิต ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (อรอนงค์ โรจน์

วัฒนบูลย์, 2553) ดังนั้นบทบาทผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมากในการบริหารองค์การ เป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ และสามารถพัฒนายกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุคต่อไปได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตามความเป็นองค์กรนวัตกรรม จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องด้วยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิต หรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ท้องถิ่น 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 จังหวัดชายแดนใต้ คือ สงขลา นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษทางสังคม และวัฒนธรรมแตกต่างจากพื้นที่ส่วนอื่น ของประเทศ เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลาม และนิยมใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน การนำนวัตกรรมสำหรับการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงถือว่าเป็นเรื่องใหม่ เนื่องจากการบริหารด้านนวัตกรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการบริหารใหม่ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยน กระบวนการบริหารจัดการจากเดิมสู่แนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมกระบวนการในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมชุมชน ในท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ

ได้แก่ ด้านขวัญ และกำลังใจ ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการกำหนดขอบเขต และภาระงาน ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม และผลการศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบได้แก่ บุคลากร โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำผลการศึกษาจากบทความนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และได้มาซึ่งนวัตกรรมการบริหารต้นแบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นของไทย เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นไทย ในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชนส่วนรวมและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ประกอบด้วยจังหวัด สงขลา นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่ได้รับงบประมาณลงมาในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น มีโอกาสและสามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้มากกว่าพื้นที่อื่น โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8 องค์ประกอบจะมีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กัน เพราะส่งผลทำให้เกิดองค์กรนวัตกรรม 4 องค์ประกอบดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนจึงทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการสังเคราะห์เป็นโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความเป็นองค์กรนวัตกรรม รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา แช่มช้อย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ ความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จิรพล สังข์โพธิ์สุวรรณ, จันทิวา สารกิจ, และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลกรณีศึกษา : องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร

องค์กรระดับสูงระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 10 คนที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยตั้งคำถามซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้าง และกึ่งโครงสร้างทำการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษาจำนวน 6 องค์กรผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ 1) มิติวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) 3) มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) 5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัยผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอที องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้านต่าง ๆ คือด้านวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรองลงมาคือด้านการมีความกล้าเสี่ยง ต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่ามีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าผู้บริหารต้องมีการประชุม และวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการรับรู้เข้าถึง และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการการคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงาน หรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กรรวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กรเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจะสร้างให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร และการเกิดความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปรับตัว และปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การในทิศทางเดียวกัน ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยส่วนที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วย องค์ประกอบการเกิดแนวความคิดทั้งแบบสำรวจ และแบบเพิ่มมูลค่า อันจะนำไปสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานแบบใหม่ และองค์ประกอบการประเมินความคิด เชิงนวัตกรรม และการนำไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

สุกัญญา แช่มช้อย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัลนี้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์การโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นก็คือคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สำคัญ คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภายใน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิด บูรณาการ มีจินตนาการรอบคอบ ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีแรงบันดาลใจ มีปฏิภาณไหวพริบ
2. บุคลิกภายนอก ได้แก่ คล่องแคล่วว่องไว เอาใจใส่ ความกระตือรือร้นมีมนุษยสัมพันธ์
3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด การประเมินผลเพื่อการพัฒนา

4. มิตรสัมพันธ์ ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแลติดตามให้คำแนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าและผู้บริการ การแบ่งปันภาวะผู้นำ

Horth (2014; กุลชลี จงเจริญ, 2562) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านขวัญ และกำลังใจ วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่ แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การ

2. ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้

3. ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุน และแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุน และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. ด้านการจัดหาทรัพยากร การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่ เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. ด้านการกำหนดขอบเขต และภาระงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิด และการตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7. ด้านการพัฒนานวัตกรรม ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ท้าทาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรม และก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. ด้านการทำงานเป็นทีม บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการ สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

Chanias (2019; กุลชลี จงเจริญ, 2562) พบว่า ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ การรวมกันขององค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำมีความสามารถหรือทักษะในการแยกแยะประเมินผล และควบคุมอารมณ์ของตนเอง และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง สามารถสร้างแรงจูงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จ การเอาใจใส่ และเข้าใจอารมณ์ของบุคลากรในการทำงาน และมีทักษะทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย 2) นวัตกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และการสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กร ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา สร้างหลักการ นำหลักการ และวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) การจัดการองค์กรที่เป็นนวัตกรรม ผู้นำให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้พนักงานมีความคิดใหม่ โดยการอบรมพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 4) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในองค์กรนวัตกรรม ผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้เขียนเลือกแนวคิดของ Horth (2014; กุลชลี จงเจริญ, 2562) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านขวัญ และกำลังใจหมายถึง การแสดงออกของผู้นำเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค รวมถึงส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการ โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของชิ้นงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

2. ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความสามัคคี รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมที่มีอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม และเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินคุณภาพนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างอิสระ

3. ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สร้างแรงเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลิต และนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้

เกิดนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมของบุคลากรอย่างชัดเจน และเป็นระบบ

4. ด้านการจัดหาทรัพยากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้นำสำรวจความต้องการ จัดซื้อและจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และเพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ที่มีปริมาณเหมาะสม และมีคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ด้านการกำหนดขอบเขตและภาระงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเกี่ยวกับการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถามความถนัด และความสามารถพิเศษของบุคลากร การให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากรตามภารกิจ หรือขอบข่ายงานตามโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานอื่น ๆ อย่างเหมาะสม และให้อิสระแก่บุคลากรเพื่อมีเวลาในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

6. ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในการสร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กรอบอำนาจของผู้นำ รวมถึงการให้คำแนะนำเสนอแนะในการค้นหาวิธีการในการสร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกต้อง และสอดคล้องตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ด้านการพัฒนานวัตกรรม หมายถึง ผลงานของผู้นำในการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ กิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม โครงการสำคัญที่ท้าทาย และผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า รวมไปถึงระบบ และโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และเกิดความคุ้มค่า เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในการทำให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของบุคลากรที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศ และกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม คือ ลักษณะขององค์กรที่มีการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล การนำวิธีการใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน โดยการสร้างกรอบการทำงานใหม่ สร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ของการบริหารภายในองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเทคโนโลยีที่มีอยู่ และเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรได้รับแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ทางธุรกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิตอลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าในขณะที่หลายองค์กรประสบความสำเร็จในกระแสโลกดิจิตอล กลับมีองค์กรอีกจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาในการตอบรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากวิเคราะห์องค์กรที่สามารถตอบรับกระแสโลกดิจิตอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกสรา ศักดิ์มณีวงศา. 2561) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญต่อทุกองค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน ด้วยการแปลงระบบดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตามแนวคิดของโครงสร้างองค์กรคือ การแสดงออกของความคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ และโครงสร้างเป็นหน่วยการเขียนทั่วไป โครงสร้างคือ การรวมกันของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรที่สร้างปรัชญาการดำรงอยู่ของกิจกรรมองค์กร จากการสังเคราะห์ความเป็นองค์กรนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (Monavarian, Asgari, and Ashena 2007; ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี, 2561)

1) บุคลากร เป็นกลุ่มคนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร มีทั้งผู้ทาหน้าที่ในการบริหารงาน และผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) ได้กล่าวว่า พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีด้านความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กร และที่สำคัญคือการสร้างและปลูกฝังเรื่องดิจิทัลแก่พนักงาน สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล

2) โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน เป็นภารกิจหนึ่งของผู้นำที่จะต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารโดยแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และดำเนินกระบวนการบริหารงานตามขั้นตอน เพื่อให้งานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จ ซึ่ง ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2561) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ขององค์กรนวัตกรรม มี การการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรนวัตกรรม มีนโยบายการ และเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และคล่องตัว

3) เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรม เนื่องจากทำให้องค์กรสามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และแบ่งเบาภาระการทำงานของบุคลากร เทคโนโลยีในองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี

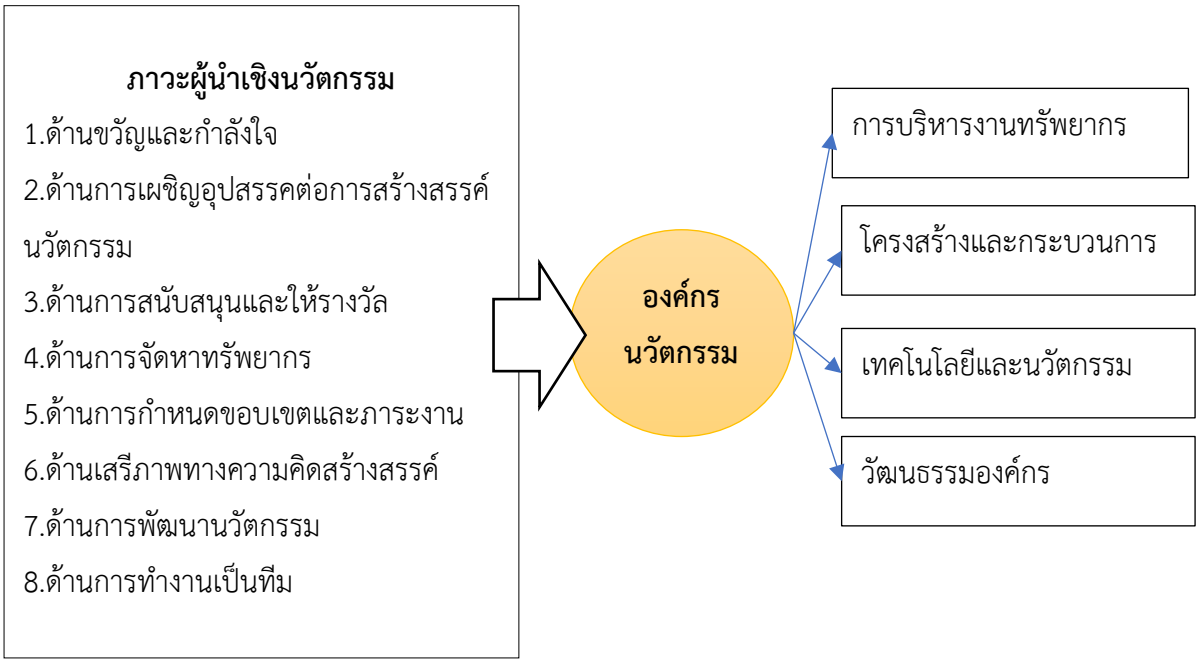
(2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาเข้าสู่ระบบดิจิทัล องค์กรจะต้องมีเทคโนโลยีที่จะนำมาจับกับรูปแบบบริการ และตอบสนองต่อธุรกิจในเชิงดิจิทัล ซึ่ง อรรธิกา พังงา (2555) ได้กล่าวว่า องค์กรมีระบบควบคุมการบริหารงานและการทำงาน การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสาย และไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลข้อมูล และคำสั่งได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

4) วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน วิถีประพฤติปฏิบัติ ซึ่ง เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2561) ได้กล่าวว่า องค์กรมีวัฒนธรรมในการสนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนเพื่อเพิ่มความร่วมมือ และกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย บุคลากร โครงสร้างองค์กร โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร

การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรม

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรม สามารถนำมาสรุปความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรม (ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้เขียน)

บทสรุป

งานเขียนนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าแนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบได้แก่ ด้านขวัญ และกำลังใจ ด้านการเผชิญอุปสรรค ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการกำหนดขอบเขต และภาระงาน ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 องค์ประกอบได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้ต่อไป

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องมีความสามารถในการรับรู้เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนของบริบทพื้นที่ที่มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลามและ นิยมใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน การนำกระบวนการการคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือการต่อยอดจากแนวคิดเดิม และขับเคลื่อนให้บุคคลากรในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำแอพพลิเคชั่นเตือนการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบ การนำแอพพลิเคชั่นการพยากรณ์อากาศ การเตือนภัยธรรมชาติ การคิดหานวัตกรรมการบริการสำหรับประชาชนในพื้นที่จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กรเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการแก้ไขปัญหาท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2552). *“ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง” ใน ประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา.* หน่วยที่ 2 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์.

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิตอล.* กรุงเทพฯ: ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ.

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2561). *Digital Transformation version 3.4*. [Online] สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2565, จาก https://www.slideshare.net/DanairatThanabodithammachari/

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เอกสารการอบรมหลักสูตรเร่งรัดเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่องค์กรภาครัฐแบบดิจิทัล*. [Online] สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565, จาก www.opdc.go.th.

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผนึกรังษี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. *วารสารวิชาการ กสทช, บทความพิเศษ*, 24 – 42.

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38* (3), 78-91.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล. (*พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติพร เกิดเรือง. (2560). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, *6 (1),* 173-182

อรรธิกา พังงา. (2555). *เส้นทางสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม*. [Online] สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565, จาก http://articles.citu.tu.ac.th/wpcontent/uploads/2013/04/Research10new.pdf

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Chanias, S., Myers, M.D., & Hess, T. (2019). Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. *Journal of Strategic Information Systems, 28,* 17-33.

Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results.* Center for Creative Leadership, 18.

Monavarian, A., Asgari, N. & Ashna, M. (2007). Structural & content aspects of the knowledge-oriented organizations. *1st National conference on management of knowledge 13-14 Razi international center,* Tehran, Iran, 10.