

การถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรม

WORK SOCIALIZATION TOWARD INNOVATOR

นิตยา สุภาภรณ์^{1*}

NITTAYA SUPAPHON^{1*}

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานไปสู่การเป็นนวัตกรรม ซึ่งมีช่วงที่สำคัญ คือ 1) ช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดคือสถาบันครอบครัว มีบทบาทในการอบรมเลี้ยงดูและสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การสร้างนวัตกรรม รองลงมาคือสถาบันการศึกษาซึ่งมีบทบาทในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานที่จะผลิตคนให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้ และ 2) ระยะเวลากการดำรงอาชีพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรม คือ กลุ่มงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้การถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการจะสามารถสร้างนวัตกรรมได้นั้นปัจจัยสำคัญ คือ แนวทางในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเริ่มตั้งแต่ระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ องค์การจะต้องมีวิธีการคัดเลือกเพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้ และที่สำคัญเมื่อได้พนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว องค์กรต้องมีแนวทางเพื่อการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยจะต้องคำนึงถึงตัวแทนในการถ่ายทอด เนื้อหาในการถ่ายทอด และวิธีการในการถ่ายทอดที่เหมาะสมในแต่ละบริบทขององค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาพนักงานให้สร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งบทความวิชาการนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้ รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อนำไปวิจัยในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ : การถ่ายทอดสังคมในการทำงาน ; นวัตกรรม

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajapruk University.

* Corresponding Author, Email: nisupa@rpu.ac.th

Received: Mar 16, 2022, Revised: Jun 01, 2022, Accepted: Jun 01, 2022

ABSTRACT

This article has an objective to educate about work socialization toward innovator. There are important periods which are 1) preparation time before entering the profession. Family institution has an important role in nurturing and creating an atmosphere of creativity which is the basis for creating innovator. Followed by educational institutions, which play a role in work socialization that will develop workforce to be able to create innovator; and 2) working and beyond period, who play an important role in work socialization towards innovator are work groups, which are colleagues, supervisors, and advocacy of organizational culture that encourages the creation of innovation. In addition, informal transfer can create innovator, the key factor is the way to transfer social norm in the workplace, starting from the period prior entering the work profession. The organization must have a selection method for obtaining human resources that can create innovation. Furthermore, when employees have come to work in the organization, the organization must have guidelines for work socialization so that employees can create innovation. Agent in the broadcast must be predetermine when broadcasting content and methods of transfer that are appropriate in each context of the organization so that employees can be developed to create innovator. This research will provide usefulness for organizations in the social transfer in the workplace to develop employees, who would be able to create innovation to the organization. This research serves as a guideline for further research in the future.

Keywords: Work Socialization ; Innovator

บทนำ

การถ่ายทอดสังคม (Socialization) คือ กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และการแสดงออกจะมากหรือน้อยตามสังคมนั้น ๆ หรือตามที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถเป็นสมาชิกของสังคมได้ (Brim, 1966 อ้างถึงใน Lee et al., 2016) สอดคล้องกับ Van Maanen and Schein (1979) และ Waldeck and Myers (2008) กล่าวว่า การถ่ายทอดสังคมคือ กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยมทางสังคม และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่สังคมกำหนดผ่านการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสังคมในฐานะของสมาชิกที่ดีของสังคมที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสังคมหรือองค์การ โดยการถ่ายทอดสังคมนั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปฐมภูมิ (Primary socialization) และระดับทุติยภูมิ (Secondary socialization) โดยระดับปฐมภูมิเป็นการถ่ายทอดสังคมภายในครอบครัวเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อสร้างบุคลิกภาพพื้นฐาน และระดับทุติยภูมิเป็นการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญ

เป็นพิเศษเฉพาะอย่างตามความต้องการของสถาบันทางสังคม เป็นการฝึกอบรมบทบาทของบุคคล ซึ่ง ฐาศุภกร จันประเสริฐ และ ญัฐพงษ์ ธรรมรักษาสี (2558) กล่าวว่า การถ่ายทอดสังคมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างและการเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนไปสู่วัยทำงาน และถือได้ว่าเป็นการพัฒนาการถ่ายทอดสังคมการทำงานของบุคคลก่อนเข้าสู่ชีวิตการทำงาน

การถ่ายทอดสังคมในการทำงาน (Work Socialization) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ และบุคคลผู้เป็นสมาชิกขององค์การ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ วัฒนธรรม และบทบาทที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Fisher, 1986; Klein and Weaver, 2000; Van Maanen and Schein, 1979) รวมถึงการเรียนรู้และการปรับกระบวนการทำงานตามบทบาทของแต่ละคนภายในองค์การ (Schein, 1971) ซึ่งถ้าจะมองไปถึงความสำเร็จของการถ่ายทอดสังคมในองค์การ จะหมายถึง การที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ในการทำงานของบุคคล เช่น ผลงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ (Allen and Meyer, 1990, Feldman, 1981; Fisher, 1986) เป็นต้น

มุมมองของการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ เนื้อหา และวิธีการในการถ่ายทอดที่ดี เพื่อที่สามารถต่อยอดหรือสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังที่ Krause (2004) กล่าวว่า สิ่งหนึ่งที่ภาคธุรกิจทั้งภายในประเทศ หรือต่างประเทศ นิยมใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การสร้างนวัตกรรมองค์กร และการให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมล่าสุดเข้าสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง สอดคล้องกับ Seeloum (2002 อ้างถึงใน ตรีทิพย์ บุญแย้ม, 2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมและผลประกอบการทางธุรกิจของบริษัทมหาชนที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย จำนวน 22 บริษัท พบว่า นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ทำให้อัตราผลตอบแทนของการลงทุน (Return On Investment) เพิ่มขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Drucker (1991) กล่าวว่า นวัตกรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถพัฒนาการสื่อสารได้รวดเร็ว และไร้พรมแดน มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรในทุกภาคส่วน รูปแบบการแข่งขันทางธุรกิจที่เน้นกลยุทธ์ด้านราคา และปริมาณการขายเพียงอย่างเดียวไม่สามารถใช้ได้ ธุรกิจจะต้องสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพสูงและมีความแตกต่าง

ในยุค Thailand 4.0 ที่รัฐบาลมุ่งหวังให้การพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่ก้าวหน้า 3 กัดัก คือ 1) กัดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) 2) กัดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) และ 3) กัดัก ความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) เพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรมโดยการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมทางปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งในระยะแรกจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นนวัตกรรมเป็นลำดับต้นๆ เพื่อที่จะไปสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) อย่างไรก็ตามองค์กรในประเทศไทยปัจจุบันยังขาดบุคลากรที่มีทักษะในการสร้างนวัตกรรม เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรมเพื่อที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรให้ได้ การวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน เช่น การแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการมีพฤติกรรม

ในการสร้างนวัตกรรม หรือทำให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรได้ (İşık et al., 2021)

สำหรับการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน หากจะถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเพื่อให้สมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ บทความเรื่องนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานไปสู่การเป็นนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการเป็นตัวแทนในการถ่ายทอด (Agent) เนื้อหา (Content) และวิธีการถ่ายทอด (Tactic) เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่สนใจศึกษาพัฒนาการถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมซึ่งองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนหากมีบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้ก็จะทำให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้เพราะยุคปัจจุบันแข่งขันกันด้วยนวัตกรรม

แนวคิดการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน (Work Socialization Concept)

การถ่ายทอดสังคมในการทำงาน (Work Socialization) เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้ และทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์ และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่มีอยู่เดิม และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้น ๆ (Stryker, 1978) โดยการถ่ายทอดดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการกระทำระหว่างกันหรือปะทะสังสรรค์กับสถานการณ์และบุคคลที่ได้พบได้ทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ การอบรมถ่ายทอดภายในองค์กร อาจมาจากผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายหรือกลุ่มงาน ทีมงานหรือผู้ร่วมงาน อย่างเป็นทางการและจากสังคมภายนอกองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Feldman, 1981, 1999 อ้างถึงใน วิริติ ปานศิลา, 2542) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน พบว่ามีการแบ่งช่วงเวลาของการอธิบายปรากฏการณ์ที่แตกต่างกันออกไป แต่มีประเด็นที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกันอยู่หลายประการ ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน

Donald Edwin Super (1975)	Katz and Kahn (1978)	Deaux and Wrightsman (1988)	Donald Edwin Super (1990)	Champoux (2000)
1) ระยะเจริญเติบโต 2) ระยะสำรวจ 3) ระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ 4) ระยะความมั่นคงในอาชีพ 5) ระยะประสิทธิภาพ	1) การถ่ายทอดสังคมในระยะแรก 2) การถ่ายทอดล่วงหน้า 3) การถ่ายทอดเพื่อเข้าสู่สมาชิกขององค์การในสังคม	1) การถ่ายทอดสังคมในระยะแรก 2) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน 3) ขั้นเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ของสมาชิกใหม่ 4) ขั้นยอมรับ 5) ขั้นดำรงรักษา 6) ขั้นหันเห 7) ขั้นทบทวน 8) ขั้นออกจากองค์การ 9) ขั้นจดจำความหลัง	1) เจริญเติบโต 2) ระยะสำรวจ 3) ระยะการคงตัวของอาชีพ 4) ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ 5) ระยะเสื่อมถอย	1) ขั้นการเลือกหรือการถ่ายทอดสังคมล่วงหน้า 2) ขั้นการเข้างานหรือเผชิญงานใหม่ 3) ขั้นเปลี่ยนเป็นสมาชิกองค์การ

จากตารางที่ 1 แนวคิดการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าการถ่ายทอดสามารถแบ่งช่วงการถ่ายทอดสังคมในการทำงานออกเป็น 2 ช่วงหลัก ๆ คือ ระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ และระยะเวลาดำรงอาชีพ

ช่วงที่ 1 ระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ

ช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ มีทฤษฎีของ Super (1975, 1990) คือระยะเวลาเจริญเติบโต และระยะเวลารวบรวม โดยระยะเวลาเจริญเติบโตเป็นช่วงที่สร้างสมเจตคติ และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างโน้ตทัศน์หรือภาพที่มีต่อตนเอง ส่วนระยะเวลารวบรวมเป็นระยะเวลาที่มองหาอาชีพเพื่อผันแต่เมื่อต้องเผชิญกับความจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมก็จะตัดอาชีพเพื่อผันหรืออาชีพที่เป็นไปได้ออกไป สอดคล้องกับ Katz and Kahn (1978) ในช่วงการถ่ายทอดสังคมระยะแรก (Early Socialization) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดในวัยเด็กภายในครอบครัวเพื่อเข้าสู่อาชีพ และระยะเวลาที่สองการถ่ายทอดล่วงหน้า (Anticipation Socialization) เป็นการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐาน และคุณค่าภายในระบบการศึกษา และเป็นการเตรียมสมาชิกเพื่อเข้าสู่สมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับ Champoux (2000) ในขั้นการเลือกหรือการถ่ายทอดสังคมล่วงหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Deaux and Wrightsman (1988) ในช่วงการถ่ายทอดสังคมในระยะแรก ช่วงปลายของระยะนี้จะเริ่มเรียนรู้ในโลกอาชีพและสั่งสมประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ตัวแทนสำคัญในการถ่ายทอดสังคมในช่วงนี้ ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน สื่อ (Media) และกลุ่มเพื่อน (Peer) Smelser (1998, อ้างถึงใน งามตา วณิชานนท์, 2545) กล่าวว่าการศึกษาที่คนเรียนรู้ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมของตนคนจะพัฒนาบุคลิกของตน จากการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมคนจึงกลายเป็นสมาชิกของวัฒนธรรมของเขาโดยผ่านทางอิทธิพลของพ่อแม่ ครู เพื่อน และตัวแทนอื่น ๆ มีตัวอย่างงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าครอบครัวและสถาบันทางการศึกษามีความสำคัญต่อการถ่ายทอดสังคมในการทำงานในระยะก่อนดำรงอาชีพ เช่น 1) วลัยกร รุจิขจร (2558) ศึกษาแบบและกระบวนการถ่ายทอดความรู้เป็นมคฺเทศก์วัดวัง : กรณีศึกษามคฺเทศก์วัดวังในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวมีผลต่อการก้าวเข้าสู่อาชีพมคฺเทศก์วัดวัง โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบครัวมคฺเทศก์จัดดำเนินการเป็นกรณีศึกษาก่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับวัดและวัง นอกจากนี้สถาบันการศึกษาก็เช่นเดียวกันมีบทบาทสำคัญมากต่อการเข้าสู่อาชีพมคฺเทศก์โดยมีบทบาทในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ ทักษะการพูด รวมถึงพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับอาชีพมคฺเทศก์วัดวัง ซึ่งถือว่าเป็นเนื้อหาที่ใช้ในการถ่ายทอดของอาชีพมคฺเทศก์ 2) ภาณุภา แฉ่มดอน (2551) ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่ากระบวนการเข้าสู่อาชีพในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเกิดจากการแนะนำของญาติพี่น้องเพื่อนคนรู้จักและยังเกิดจากการที่สมาชิกในครอบครัวประกอบอาชีพเย็บผ้าอยู่ก่อน ซึ่งเนื้อหาการถ่ายทอดในช่องก่อน

เข้าสู่อาชีพนั้นส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในช่วงของการศึกษาในสถาบันการศึกษาโดยเน้นเนื้อหาหลัก ๆ อย่างด้านความรู้พื้นฐาน และทักษะในสาขาวิชาชีพที่เรียน เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ Chao et al. (1994) ซึ่งตัวแทนเหล่านี้ เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน รวมถึงสื่อต่าง ๆ ที่สนใจ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในช่วงก่อนเข้าสู่อาชีพอีกด้วย ดังผลการวิจัยของ วรวิทย์ มัสพันธ์ (2556) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว เพื่อน โรงเรียน และการอบรมเลี้ยงดูแบบสนับสนุน และการอบรมเลี้ยงดูแบบดูแลใช้หลักเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จะเห็นได้ว่าเนื้อหาในช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพหลักๆ เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ในการอ่านออกเขียนได้ ทักษะการสื่อสาร ความรู้พื้นฐานในแต่ละสาขาอาชีพ และทักษะในสาขาวิชาชีพ

ช่วงที่ 2 ขั้นระยะดำรงอาชีพ

ระยะเวลาการดำรงอาชีพนั้นสามารถแบ่งเป็นช่วงย่อย ๆ ได้ 3 ช่วง คือ ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นประกอบอาชีพ ช่วงระยะเวลาความมั่นคงในอาชีพ และช่วงระยะเวลาลดลง โดย

2.1 ช่วงระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ

ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นประกอบอาชีพเป็นช่วงที่บุคคลเริ่มเข้าสู่อาชีพด้วยการบรรจุเข้าทำงาน (Entry) (Deaux and Wrightsman, 1988) ในขั้นนี้ Super (1975) เรียกว่าระยะเวลาการเริ่มต้นประกอบอาชีพ และระยะเวลาการคงตัวของอาชีพ (Establishment) (Super,1990) เป็นช่วงที่บุคคลจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อเข้าไปสู่การเป็นสมาชิกขององค์การ (Katz and Kahn,1978; Champoux, 2000)) โดยเนื้อหาในการถ่ายทอดอาชีพ องค์การจะเตรียมการฝึกและอบรมเพื่อบุคคลยอมรับในกฎ กติกา ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์การจนทำให้สมาชิกขององค์การผู้นั้นยอมรับองค์การและแสดงตนเป็นฝ่ายองค์การ ในช่วงนี้จะมีการปรับตัวเพื่อผสมผสานมโนทัศน์ที่มีต่อตนเองกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และอาจมีการปรับเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่นหากพบว่าอาชีพที่ดำรงอยู่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

2.2 ระยะความมั่นคงของอาชีพ

ช่วงระยะความมั่นคงของอาชีพ มีทฤษฎีของ Super (1975) ระยะเวลาคงในอาชีพ และระยะเวลารักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance) (Allen and Meyer,1990) เป็นช่วงชีวิตที่มีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานเป็นช่วงต่อเนื่องจากการสร้างฐานะให้ตนเอง สอดคล้องกับ Deaux and Wrightsman (1988) ขั้นยอมรับ(Acceptance) และขั้นดำรงรักษา (Maintenance)

2.3 ระยะเวลาลดลง

ช่วงระยะเวลาลดลง มีทฤษฎีของ Super (1990) กล่าวว่าระยะเวลาลดลง (Decline) เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณอายุ ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการทำงาน บุคคลในวัยนี้มักทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรักษาดำรงตำแหน่งไว้มากกว่าการทุ่มเทเพื่อการสร้างสรรค สอดคล้องกับ Deaux and Wrightsman (1988) กล่าวถึงขั้นหันเห ขั้นทบทวน ขึ้นออกจากองค์การ

ในช่วงระยะการดำรงอาชีพมีตัวแทนสำคัญ คือ เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และหัวหน้างาน ซึ่งเทียบเคียงได้กับผลการศึกษาของ วัลลภ รุจิขจร (2558) ศึกษารูปแบบและกระบวนการถ่ายทอดความเป็นมัคคุเทศก์วัดวัง : กรณีศึกษามัคคุเทศก์วัดวังในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าในช่วงระยะเวลาการดำรงอาชีพตัวแทนที่ถ่ายทอดที่สำคัญคือ เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ และหัวหน้างาน และผลการศึกษาของ วิรติ ปานศิลา (2542) พบว่าเพื่อนร่วมงานในวงการสาธารณสุขด้วยกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานรวมถึงหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดงาน โดยเนื้อหาที่ได้รับการถ่ายทอดในช่วงนี้ยังคงเป็นเรื่องของความรู้พื้นฐาน และทักษะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมนั้น ผลการศึกษาของ Nemati (2015) ศึกษาการถ่ายทอดสังคมองค์การ ทูทางจิตวิทยา การแบ่งปันความรู้ และความไว้วางใจกับแนวโน้มในการเกิดนวัตกรรมของพนักงาน พบว่าการถ่ายทอดสังคมในองค์การมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ กับแนวโน้มที่สร้างสรรค์นวัตกรรม

นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรม เพื่อให้การถ่ายทอดบรรลุ

ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือจะมีวิธีการหรือกลวิธีอย่างไรในการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน

กลวิธีในการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน

กลวิธีที่ดีที่สุดแบบหนึ่งคือรูปแบบของทฤษฎีการพัฒนาของการถ่ายทอดสังคมของ Van Maanen and Schein (1979) ซึ่งกล่าวว่ากลวิธีในการถ่ายทอดสังคมคือ “วิธีการฝึกประสบการณ์ของบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงจากบทบาทหนึ่งไปสู่มบทบาทอื่นโดยบุคคลอื่นในองค์กร” ซึ่ง Van Maanen and Schein (1979) แบ่งกลวิธีในการถ่ายทอดสังคมในการทำงานออกเป็น 12 วิธีการ ดังนี้

1. การถ่ายทอดสังคมแบบเป็นกลุ่ม (Collective Socialization Tactic) โดยแบบกลุ่มเป็นแบบองค์การจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้แบบเดียวกันพร้อมกันเป็นกลุ่ม เช่น การจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่เป็นกลุ่ม การจัดอบรมทางด้านการวิจัยให้กลุ่มอาจารย์ และการอบรมทีมขาย เป็นต้น
2. การถ่ายทอดสังคมแบบรายบุคคล (Individual Socialization Tactic) องค์การจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้แบบเดียว ๆ โดยแยกออกจากคนอื่น ๆ ในองค์กร เช่น การฝึกงานเป็นรายบุคคล การปฐมนิเทศเป็นรายบุคคล และการสอนงานเป็นรายบุคคล
3. การถ่ายทอดแบบเป็นทางการ (Formal Socialization Tactic) องค์การแยกจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้การทำงานอย่างชัดเจนอย่างเป็นทางการ
4. การถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการ (Informal Socialization Tactic) การพบปะของกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ต่างแผนกกันอาจมีการถ่ายทอดเรื่องงานอย่างไม่เป็นทางการให้ในกลุ่มเพื่อน
5. การถ่ายทอดตามลำดับขั้นตอน (Sequential Socialization Tactic) องค์การจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่เรียนรู้งานไปตามลำดับ จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้
6. การถ่ายทอดไม่เป็นลำดับขั้นตอน (Random Socialization Tactic) การจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ไม่เน้นความสำคัญของลำดับขั้นตอน จะจัดประสบการณ์อะไรให้ก่อนหรือหลังก็ได้
7. การถ่ายทอดแบบตารางเวลาคงที่ (Fixed Socialization Tactic) การจัดประสบการณ์ให้พนักงานโดยใช้

เวลาเป็นองค์ประกอบว่าระยะเวลาสั้นเท่าไรจึงจะจัดประสบการณ์ได้

8. การถ่ายทอดสังคมแบบที่ตารางเวลาไม่คงที่ (Variable Socialization Tactic) องค์การจัดประสบการณ์พนักงานใหม่โดยไม่กำหนดเวลาที่แน่นอน
9. การถ่ายทอดแบบมีตัวแบบ (Serial Socialization Tactic) การที่องค์การจัดประสบการณ์ให้พนักงานที่เข้าใหม่ โดยจัดผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกับพนักงานเข้าใหม่ทำงานอย่างใกล้ชิดกับพนักงานใหม่
10. การถ่ายทอดสังคมแบบที่ไม่มีตัวแบบ (Disjunctive Socialization Tactic) องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ทำงานเอง โดยไม่มีผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกับพนักงานใหม่ให้คำแนะนำและทำงานอย่างใกล้ชิดกับพนักงานใหม่
11. การถ่ายทอดสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม (Investiture Socialization Tactic) การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน
12. การถ่ายทอดสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Divestiture Socialization Tactic) พนักงานเข้าใหม่รับรู้ว่าตนเองถูกปฏิเสธคุณสมบัติที่มีอยู่ ทั้งความรู้ ความสามารถ และแนวคิดในการทำงาน โดยองค์การใส่เอกลักษณ์ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานใหม่เข้าไปแทน

แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม (Innovator Development Concept)

นวัตกรรม (Innovator) เป็นผู้สร้างนวัตกรรม โดยนวัตกรรม (Innovation) เป็นการใช้องค์ความรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (เสาวณี จันทะพงษ์ และขวัญวิ รัตน์สกุล, 2559) บวกกับความพยายาม (Effort) เพื่อสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม (พูลสวัสดิ์ เผ่าประพันธ์, 2557; เสาวณี จันทะพงษ์ และขวัญวิ รัตน์สกุล, 2559) ที่แตกต่างจากสินค้าของคู่แข่งในท้องตลาด (Sethi, Smith, and Park, 2001) และมีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ต่อลูกค้า ต่อองค์กร ต่อสังคม และประเทศชาติ (พูลสวัสดิ์ เผ่าประพันธ์, 2557) ซึ่งนวัตกรรมประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ รูปแบบขององค์การใหม่ และการตลาดใหม่ (พูลสวัสดิ์ เผ่าประพันธ์, 2557;

เสาวณี จันทะพงษ์ และ ขวัญรวี ยงตันสกุล, 2559; Sethi, Smith, and Park, 2001)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นนวัตกรรมนั้นมีมุมมองในสองประเด็น คือ ประเด็นแรกจะต้องมีความใหม่ การสร้างใหม่หรือพัฒนาจากสิ่งเดิม และประเด็นสอง เป็นประโยชน์ หรือมี

คุณค่า ทั้งต่อลูกค้า องค์กร สังคม และประเทศชาติ โดยรูปแบบของนวัตกรรม ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ รูปแบบขององค์กรใหม่ และการตลาดใหม่ ซึ่งผู้ที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้จะต้องมีคุณลักษณะดังแสดงตาราง 2

ตารางที่ 2 ลักษณะของนักนวัตกรรม (Innovator)

พยัต วุฒิรงค์ (2559)	Adison (1978 อ้างถึงใน Gelb and Caldicott, 2007)	Dyer, Gregersen, and Christensen (2009).	ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
1) ความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำ (Specialty) ต้องมีการฝึกฝนร่วมกัน 2) คุณลักษณะทั่ว ๆ ไป (Generality) ต้องมี 7 สมรรถนะ คือ 1. อดทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างและมีความยืดหยุ่น (Toughness) 2. ต้องตัดสินใจ (Decisiveness) 3. ความพยายามหาทางออกใหม่ ๆ (Problem Discovery and Solution) 4. การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) 5. ทักษะการสื่อสาร (Communication) 6. ขอบความท้าทาย (Challenging) 7. มีระเบียบวินัยที่เป็นสากล (Interdisciplinary)	กล่าวถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรม 5 ระบบขั้นตอนสำหรับการพัฒนาความสำเร็จของธุรกิจ ประกอบด้วย 1. มุ่งมั่นที่จะหาคำตอบ (Solution Centered Mindset) 2. ผสมผสานแนวคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่า (Kaleidoscopic Thinking) 3. มุ่งมั่นและให้เวลาอย่างเต็มที่ (full-spectrum engagement) 4. มีความเป็นเลิศในการสร้างความร่วมมือ (Master-Mind Collaboration) 5. สร้างมูลค่า/คุณค่าเพิ่ม (super-value creation)	กล่าวถึง 5 ทักษะจากนักนวัตกรรมของ Dyer, Gregersen, and Christensen ประกอบด้วย 1. ทักษะการเชื่อมโยงความคิด (Associating) 2. ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) 3. ทักษะในการสังเกต (Observing) 4. ทักษะในการสร้างเครือข่าย (Networking) 5. ทักษะในการทดลอง (Experimenting)	1. มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม 2. ตั้งคำถาม มุ่งหาคำตอบและหาทางออก 3. สร้างเครือข่าย สร้างความร่วมมือ 4. การเชื่อมโยงและผสมผสานความคิด 5. มีทักษะในการตัดสินใจ 6. การจัดการความเสี่ยง 7. มีทักษะในการสังเกต 8. มีทักษะในการทดลอง 9. ขอบความท้าทาย 10. มีระเบียบวินัย

สิ่งเหล่านี้เป็นเนื้อหาสำคัญที่จะต้องทำการถ่ายทอดสังคมในองค์กรหรือการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งให้บุคลากรให้กลายเป็นนวัตกรรมให้สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤชา ศิริวัฒน์ (2556) ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าเนื้อหาที่จำเป็นที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรมได้นั้น

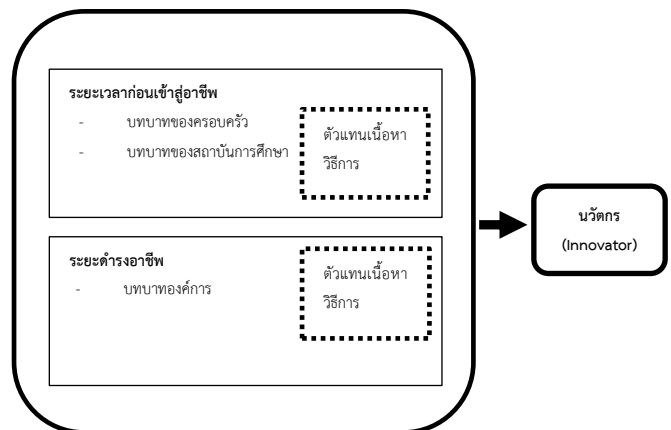
ประกอบด้วย 1) การคิดนอกกรอบ 2) การริเริ่มหรือทดลองสิ่งใหม่ 3) การจินตนาการ 4) กล้าทำกล้าเสี่ยง และ 5) การคิดสร้างสรรค์ โดยต้องทำการจำแนกลำดับการเรียนรู้ตามความยาก-ง่ายของลำดับเนื้อหา ก่อน-หลัง ตามระดับสมรรถนะตั้งแต่ระดับเริ่มต้น ระดับทักษะทางเทคนิค ระดับประยุกต์ใช้ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยปัจจัยสำคัญที่จะสร้าง

บุคคลากรให้เป็นนวัตกรรมได้นั้นปัจจัยหนึ่งคือการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน เช่นการแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (Işık et al., 2021) ซึ่งจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมหรือเป็นนวัตกรรมได้ (Kim and Koo, 2017)

อย่างไรก็ตามการที่จะเกิดนวัตกรรม (Innovator) ขึ้นนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายปัจจัย ดังผลการวิจัยของตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนไทย พบว่าปัจจัยด้านเครือข่าย มีผลต่อการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงาน และบรรยากาศส่งเสริมในกลุ่มงาน มีผลต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Mathisen and Einarsen (2004) พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) มีส่วนช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์และนิยมนวัตกรรมของพนักงานได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรววิไล จันทร์บุญ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการณศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด เกี่ยวกับความรู้ในงานโอกาสก้าวหน้า องค์การควรสนับสนุนจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การสร้างกลุ่มงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติงานต่อไป

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมผู้เขียนจึงได้สรุปเป็นภาพแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเตรียมบุคลากรที่จะเข้าสู่สถานประกอบการหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีคุณลักษณะที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้หรือเป็นนวัตกรรม คือ มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาได้ มีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และสร้างความร่วมมือ เชื่อมโยงและผสมผสานความคิดได้ มีทักษะในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยง มีทักษะในการสังเกต มีทักษะในการทดลอง ชอบความท้าทาย และมีระเบียบวินัยสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการเตรียมตั้งแต่ช่วงก่อนเริ่มอาชีพ หรือเรียกว่าระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นครอบครัว และสถาบันการศึกษา มีตัวแทนการถ่ายทอดเป็นสมาชิกในครอบครัว กลุ่มเพื่อน และครู มีเนื้อหาในการถ่ายทอดแตกต่างกันไปตามอาชีพที่สนใจ และ

วิธีการถ่ายทอดทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และในระยะต่อมาคือเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรแล้วระยะนี้เรียกว่าระยะดำรงอาชีพเป็นช่วงระยะเวลาที่มีความสำคัญและท้าทายสำหรับองค์กรที่จะสร้างนวัตกรรม โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรที่จะเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดประกอบไปด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน โดยเนื้อหาในการถ่ายทอดจะแตกต่างกันไปตามอาชีพ สำหรับวิธีการถ่ายทอดมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ



ภาพที่ 1 แนวคิดการถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรม

จากแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมดังที่กล่าวมานั้น ได้มุ่งเน้นเฉพาะบทบาทสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมและการถ่ายทอดสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้คนกลายเป็นนวัตกรรม ซึ่งเป็นเพียงมุมมองหนึ่งในการเป็นเครื่องมือสำหรับองค์กรที่จะสนับสนุนให้บุคลากรกลายเป็นนวัตกรรมได้ รวมถึงเป็นเครื่องมือที่จะมองย้อนไปถึงระยะเวลาของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในช่วงที่พวกเขายังเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจรับบุคคลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นแนวคิดของการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้การถ่ายทอดสังคมในการทำงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนานวัตกรรมจึงมีข้อดีและข้อเสีย กล่าวคือ ในประเด็นของข้อดี คือใช้เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นหมายถึงตัวแทนขององค์กรเช่น เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ที่จะใช้ถ่ายทอดความรู้ให้กันและกัน และการถ่ายทอดความรู้ให้กันและกันก็จะตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร เพราะถือว่าเป็นการเรียนรู้และฝึกฝนในหน้าที่การงาน วิธีการในการถ่ายทอด และเนื้อหาในการถ่ายทอดก็จะสอดคล้องกับงาน

ส่วนประเด็นข้อเสียเนื่องจากการถ่ายทอดสังคมในการทำงานนั้น บางครั้งการได้รับมุมมองจากภายในองค์กรอาจจะมีข้อจำกัด ต่อความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของนักนวัตกรรมหรือนวัตกรรม ดังนั้นจึงต้องได้รับการฝึกฝนจากภายนอกองค์กรร่วมด้วย

บทความวิชาการนี้เป็นข้อเสนอเพื่อนำไปศึกษาต่อ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม โดยใช้การถ่ายทอดสังคมในการทำงานเป็นกรอบทฤษฎีซึ่งประกอบด้วยสองระยะ คือ ระยะเวลาก่อนเข้าสู่อาชีพโดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือครอบครัว และสถาบันการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงอาชีพอยู่ในองค์กร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยในทั้งสองระยะจะศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแทนในการถ่ายทอด เช่น บทบาทของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เนื้อหาของการถ่ายทอด เช่น 1) การคิดนอกกรอบ 2) การริเริ่มหรือทดลองสิ่งใหม่ 3) การจินตนาการ 4) กล้าทำกล้าเสี่ยง และ 5) การคิดสร้างสรรค์ และวิธีการถ่ายทอด เช่น ถ่ายทอดแบบกลุ่ม หรือแบบรายบุคคล แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถกลายเป็ นนักนวัตกรรม หรือนวัตกรรมได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร ธุรกิจต่าง ๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมได้ ทั้งนี้ การที่องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างนวัตกรรม หรือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะทำให้้องค์กรสามารถที่จะดำรงอยู่ รวมถึงมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเพราะสามารถสร้าง นวัตกรรมให้กับองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าได้ เหมาะกับในยุคปัจจุบันที่มีการเกิดโรคระบาดไวรัส โควิด-19 ขึ้นทำให้องค์กรต่าง ๆ ยากลำบากในการดำเนิน ธุรกิจ ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถสร้างนวัตกรรมให้สามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จะทำให้องค์กรสามารถสร้างรายได้ให้องค์กรอยู่รอดและ เจริญเติบโตได้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรนั้นหากองค์กรใดที่ต้องการ ให้พนักงานสามารถสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้ต้องคำนึงถึง

แนวทางในการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน เริ่มตั้งแต่ระยะก่อน เข้าสู่อาชีพ องค์กรจะต้องมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้ และที่สำคัญเมื่อได้พนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว องค์กรต้องมีแนวทางเพื่อการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อให้ พนักงานสามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยต้องคำนึงตัวแทนในการ ถ่ายทอดว่าใครมีหน้าที่ในการถ่ายทอด เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน เนื้อหาการถ่ายทอดว่ามีประเด็นเนื้อหาในการ ถ่ายทอดอย่างไรให้กับบุคลากรเพื่อที่จะให้สามารถสร้าง นวัตกรรมได้ รวมถึงวิธีการถ่ายทอดที่เหมาะสมอย่างไรที่จะทำให้ บุคลากรคนหนึ่งกลายเป็ นนักนวัตกรรมได้

บทสรุป

การถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม หรือเพื่อให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร ได้นั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาผู้เขียนเห็นว่า มีช่วงสำคัญสำหรับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานเพื่อสร้าง นวัตกรรมได้ โดยช่วงแรก ช่วงระยะก่อนเข้าสู่อาชีพ ผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการถ่ายทอดคือสถาบันครอบครัว ซึ่งจะต้องมีการอบรม เลี้ยงดูและสร้างบรรยากาศให้บุตรเกิดความคิดสร้างสรรค์ รองมา คือสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการถ่ายทอดสังคมในการ ทำงานล่วงหน้าที่จะผลิตคนให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และช่วงระยะดำรงอาชีพ ผู้มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดสังคม ในการทำงานสู่การเป็นนวัตกรรม คือ กลุ่มงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง โดยเนื้อหาที่สำคัญคือ ด้านความรู้และทักษะใน การทำงาน ซึ่งจะต้องมีบรรยากาศการส่งเสริมในกลุ่มงาน และ การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริมให้มีการสร้าง นวัตกรรม นอกจากนี้การถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการก็เป็นสิ่ง หนึ่งที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] งามตา วณินทานนท์ (2545). *การถ่ายทอดสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- [2] ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และ ญัฐพงษ์ ธรรมรักษาสีทธิ. (2558). การถ่ายทอดสังคมเชิงวิชาชีพ : กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็น มืออาชีพในชีวิตการทำงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, (21)1, 193-205.*

- [3] ตริทิพ บุญเยี่ยม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [4] นฤชา ศิริวัฒน์. (2556). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [5] พยัต ภูมิรงค์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] พูลสวัสดิ์เผ่าประพันธ์. (2557). B2B เคล็ดลับกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.7innovationawards.com/knowledge/detail-610>.
- [7] แพรววิไล จันทร์บุญ และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการณศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 9-17.
- [8] ภาณุภา แจ่มดอน. (2551). กระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าชุมชนจิตถาวรณ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- [9] วรวิทย์ มัสพันธ์. (2556). ปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [10] วิรติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). สัมภาษณ์สุวิทย์ เมษินทรีย์ Thailand 4.0. ค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2563, จาก <https://issu.com/adaybulletin/docs/adb431>.
- [12] เสาวณี จันทะพงษ์ และขวัญวิทย์ ยงตันสกุล. (2559). “นวัตกรรม”: แรงขับเคลื่อนใหม่ของเศรษฐกิจไทย. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAadPublications/DocLib_/Article19_07_59.pdf.
- [13] Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 337-318.
- [14] Champoux, J. E. Z. (2000). *Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium*. Singapore: South-Western College Publishing.
- [15] Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- [16] Deaux, K. & Wrightsman, L. S. (1988). *Social psychology* (5th ed). Monterey, CA: Brooks/Cole.3
- [17] Drucker, Peter F. (1991). *The Discipline of Innovation*. Innovation: Harvard Business Review Paperback. MA: Harvard Business School Publishing Division.
- [18] Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. M. (2009). The innovator's DNA. *Harvard business review*, 87(12), 60-128.
- [19] Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members. *The Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- [20] Fisher, C. D. (1986). Organizational Socialisation an Integrative Review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.
- [21] Gelb, M. J., & Caldicott, S. M. (2007). *Innovate Like Edison: The Five-Step System for Breakthrough Business Success*: Penguin Publishing Group.
- [22] Işık, C., Aydın, E., Dogru, T., Rehman, A., Alvarado, R., Ahmad, M., & Irfan, M. (2021). The Nexus between Team Culture, Innovative Work Behaviour and Tacit Knowledge Sharing: Theory and Evidence. *Sustainability*, 13(8), 4333.

- [23] Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- [24] Kim, M.-S., & Koo, D.-W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
- [25] Klein, H.J., & Weaver, N.A. (2000). Effectiveness of an Organizational-level Orientation Training Program in The Socialization of New Hires. *Personnel Psychology, Inc.*, 53, 47-66.
- [26] Krause, D.E. (2004). Influence-based Leadership as a Determinant of The Inclination to Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation. *Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- [27] Lee, J.; Oh, S., & Burnett, G. (2016). Organizational Socialization of Academic Librarians in the United States. *The Journal of Academic Librarianship*, 42, 382-389.
- [28] Mathisen, G, & Einarsen, S. (2004). A Review of Instruments Assessing Creative and Innovative Environment within Organizations. *Creativity Research Journal*, 119-140.
- [29] Sazabdrusgvuli, N. (2009). *Contextual and Personal Antecedents of Innovative Behavior Mediation Effect of Learning Goal Orientation on The Relationship between job Anatomy and Innovative Behavior*. Master Thesis Project. University of Twente. USA.
- [30] Schein, E. H. (1971). The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-426.
- [31] Sethi, R., Smith, D. C., & Park, C. W. (2001). Cross-Functional Product Development Teams, Creativity, and the Innovativeness of New Consumer Products. *Journal of Marketing Research*, 38, 73 - 85.
- [32] Stryker. S. (1978). *Symbolic Interaction an Approach to Family Research In Symbolic Interaction*. A Reader in Social Psychology 3rd Manis, Jenome G; & Meltzer, Bernard N.. (Eds). Boston.
- [33] Super, D. E. (1975). Career Education and Career Guidance for the Life Span and for Life Roles. *Journal of Career Education*, 2(2), 27-42.
- [34] Super, D.E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [35] Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- [36] Waldeck, J., & Myers, K. (2008). *Organizational Assimilation Theory, Research, and Implications for Multiple Areas of The Discipline: A State of The Art Review*. Inc. Lawrence Erlbaum Associates Inc.