

การถ่ายทอดนวัตกรรม: หลักการและรูปแบบ

Innovation Diffusion: Concept and Model

ธัญญา พิทยชาติ¹

Tanya Pittayapitak

ธัญวิช วิเชียรพันธ์²

Thanyawich Vicheanpant

¹ค.ต., อาจารย์ สาขาวิชาการนวัตกรรมสำหรับเด็ก ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
E-mail: gibbtanya@gmail.com

²ปร.ต., ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนตรุณสิกขาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี E-mail:
thanyawich@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องหลักการและรูปแบบการถ่ายทอดนวัตกรรม โดยนำเสนอความหมายของนวัตกรรม ความสำคัญและกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมซึ่งมีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง 3 กระบวนการ เริ่มจากกระบวนการเร่งรัด ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมองค์กรในการรับนวัตกรรม ต่อมาคือกระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมองค์กรในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้การถ่ายทอดนวัตกรรมกระทำได้รวดเร็วขึ้น และกระบวนการถ่ายทอด นวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายเพื่อให้เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร นอกจากนี้บทความได้นำเสนอหลักการ และแนวทางสำหรับองค์กรในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

Abstract

This article outlines concept and model of diffusion innovation. The authors present a definition of innovation, the importance and the process of diffusion of innovation which includes three processes. Firstly, change acceleration process prepares the organizations to accept the innovation. Secondly, change management process supports the change in the organizations in order to make the organizations accept the innovation faster. Finally, diffusion of innovation process which supports the applied innovation of the organizations. In addition, the process contains concepts and methods for the organization successfully applied.

คำสำคัญ: การถ่ายทอดนวัตกรรม กระบวนการเร่งรัดความเปลี่ยนแปลง การบริหารความเปลี่ยนแปลง

Keyword: Diffusion of innovation, Change acceleration process, Change management

บทนำ

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากคำว่า innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับคำว่า นวัตกรรม ในภาษาไทยที่มีรากศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ “นว” แปลว่า ใหม่ “ัตต” แปลว่า ตัวเอง และ “กรรม” แปลว่า การกระทำ เมื่อนำคำ นว มาสนธิ กับ ัตต จึงเป็น นวัตกรรม และเมื่อรวมคำ นวัตกรรม สมรส กับ กรรม จึงเป็นคำว่า นวัตกรรม แปลตามรากศัพท์เดิมว่า การกระทำที่ใหม่ของตนเอง หรือการกระทำของตนเอง ใหม่ (ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย. 2555: ออนไลน์) กล่าวคือนวัตกรรม หมายถึง การนำแนวความคิด ใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ในแบบใหม่ ในปัจจุบันการคิดค้นนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในการนำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม ทำให้สถาบันการศึกษาและนักวิจัยใน สาขาต่าง ๆ สร้างระเบียบวิธีและองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมใหม่ที่หลากหลายและมีจำนวนมาก นวัตกรรมเหล่านั้น ถูกนำไปเผยแพร่สู่องค์กรเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์หรือที่เรียกว่าการถ่ายทอดนวัตกรรม ซึ่งมีข้อจำกัดที่เกิดจากการ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ของบุคคล เพราะนวัตกรรมใหม่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน แม้ว่านวัตกรรมนั้นจะ สามารถเปลี่ยนแปลงบุคคลและสังคมไปในทางที่ดีขึ้นก็ตาม แต่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้บุคคลต้องปรับตัวหรือ เสียสละความสะดวกสบายและความเคยชินแบบเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการใช้นวัตกรรมนั้น สาเหตุนี้จึงทำให้ นวัตกรรมที่ดีหลายผลงานไม่สามารถเผยแพร่หรือถ่ายทอดได้เพราะมักเกิดการต่อต้านจากบุคคลในองค์กรที่ไม่ต้องการสูญเสีย ความสะดวกสบายและความเคยชินของตน (Alange; Jacobsson; & Jarnehammar. 1998: 3-21; Rogers. 2003: 6)

การถ่ายทอดนวัตกรรม หรือมีชื่อเรียกกันว่า การเผยแพร่นวัตกรรม ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษ ว่า Diffusion of innovation หมายถึง กระบวนการในการนำเอาสิ่งใหม่และดีมาทดลองและปรับใช้เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และองค์กร (Rogers. 2003: 35) ซึ่งการถ่ายทอดและประยุกต์ใช้นวัตกรรมจำเป็นต้องมีขั้นตอนหรือกระบวนการเพื่อเตรียมการให้องค์กรเกิดการยอมรับและใช้นวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการเร่งเร้าความเปลี่ยนแปลง (Change acceleration process) กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management process) และกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรม (Diffusion of innovation process) เพื่อให้เข้าใจกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมอย่างเป็นองค์รวมและสามารถกำหนดรูปแบบการถ่ายทอดนวัตกรรมที่เหมาะสม รวมทั้งการวางแผนกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภูมิสังคม

การถ่ายทอดนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ จำเป็นต้องมีการวางแผนที่เหมาะสมกับภูมิสังคมของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่ง “ภูมิสังคม” หมายถึง หลักสภาพความเป็นจริงของภูมิประเทศทั้งด้านพื้นที่ดิน และด้านสังคมวิทยาหรือด้านลักษณะนิสัยประจำถิ่น เช่น นิสัยใจคอ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรม ความเชื่อ การนับถือศาสนา เป็นต้น (มัญญ มุกข์ประดิษฐ์. 2551: ออนไลน์) เพื่อโน้มน้าวให้ผู้รับนวัตกรรมเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมใหม่ว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการสูญเสียความสะดวกสบายและความเคยชินกับความเป็นอยู่แบบเดิม นอกจากนี้กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคมทำให้ผู้รับนวัตกรรมให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนหรือยอมรับนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของตน (Internalization) และนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ในลักษณะที่เอื้ออำนวยให้เกิดประโยชน์กับสังคมอย่างต่อเนื่องได้ในที่สุด แต่ในทางกลับกันถ้าวางแผนการถ่ายทอดนวัตกรรมอย่างไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับภูมิสังคม นวัตกรรมนั้นอาจไม่ได้รับการยอมรับจากประชากร หรือถ้ามีการยอมรับก็เป็นการใช้นวัตกรรมในระยะเวลายาว และเป็นการใช้ที่ผู้ใช้ไม่มั่นใจจึงไม่ได้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมอย่างเต็มที่

กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรม

การถ่ายทอดนวัตกรรมเริ่มต้นจากการสร้างให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมและการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง 3 กระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการเร่งเร้าความเปลี่ยนแปลง การสร้างกระบวนการเร่งเร้าความเปลี่ยนแปลงถือเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการถ่ายทอดนวัตกรรม เพื่อเตรียมองค์กรให้มีความพร้อมในการรับนวัตกรรมโดยเร่งเร้าให้สมาชิกในองค์กรต้องการการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการและสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่จะเข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งขั้นตอนในการเร่งเร้าให้คนในองค์กรยอมรับความเปลี่ยนแปลง มี 3 ระยะ ดังนี้ (Winter. 2012: Online)

ระยะที่ 1 การปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 2 การปฏิวัติวัฒนธรรมองค์กรจากเดิมที่เป็นผู้รับฟังคำสั่งและปฏิบัติตาม กลายเป็นผู้ที่สามารถเสนอความคิดเห็นและมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ระยะที่ 3 ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีคุณลักษณะบ่งบอกถึงความสำเร็จ 4 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ปัญหา พัฒนางานที่ปฏิบัติและมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

ระดับที่ 2 บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานแบบเป็นทีม

ระดับที่ 3 บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีซึ่งยืดหยุ่นต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงยังคงอยู่ และสามารถใช้ในการผลักดันให้องค์กรพัฒนาได้อย่างไม่สิ้นสุด

เมื่อการเตรียมองค์การสำหรับการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้องค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสร็จสิ้นแล้ว จำเป็นต้องใช้การจัดการที่มีคุณภาพและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดต้องอุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถวัดผลความสำเร็จได้ด้วยสมการ ดังนี้

$$Q \times A = E$$

Q = Quality คุณภาพของการเปลี่ยนแปลง
 A = Acceptances การยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 E = Effective change การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

ภาพประกอบ 1 สมการการวัดผลสำเร็จในกระบวนการเร่งรัดการเปลี่ยนแปลง
 (ที่มา: General Electric Company. (2012). *Driving Change and Continuous Process Improvement*. Online)

2. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เมื่อสมาชิกในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงแล้ว กระบวนการต่อไปคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกลไกการบริหารจัดการที่สำคัญในการทำให้การถ่ายทอดนวัตกรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากการบริหารการเปลี่ยนแปลงล้มเหลวจะทำให้การถ่ายทอดนวัตกรรมทำได้ยาก ลื่นเปลื้องงบประมาณและใช้เวลานานขึ้น

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงมี 2 รูปแบบ ดังนี้ (Horn; & Anne. 1999: 497-506)

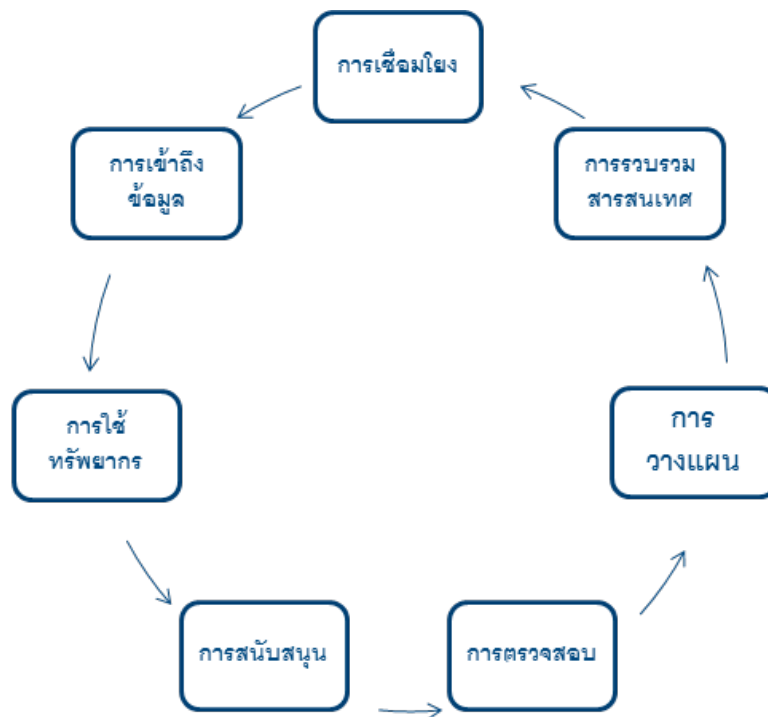
2.1 รูปแบบที่มุ่งเน้นเป้าหมายและระยะเวลาในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการแบ่งระยะเวลาในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมี 3 ระยะ ได้แก่ (Fullan. 1991: 48; NHS Foundation Trust. 2009: Online)

ระยะเริ่มแรก (Initiation) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นระยะในการตัดสินใจยอมรับและดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ระยะที่ 2 การส่งเสริมการนำไปใช้ (Implementation) ในระยะนี้มีการส่งเสริมให้มีการนำแนวคิด วิธีปฏิบัติ หรือรูปแบบใหม่ไปใช้ โดยผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงพยายามให้บุคคลในองค์กรมีประสบการณ์เริ่มต้นในการทดลองใช้แนวคิด วิธีปฏิบัติ หรือรูปแบบใหม่ หรือสร้างให้เกิดการปฏิรูปภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติรูปแบบใหม่

ระยะที่ 3 การดำเนินการต่อเนื่อง (Continuation) เป็นระยะในการสร้างความร่วมมือเพื่อให้บุคคลในองค์กรใช้แนวคิด วิธีปฏิบัติ หรือรูปแบบใหม่อย่างเป็นกิจวัตรจนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.2 รูปแบบที่มุ่งเน้นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยกระบวนการย่อย ที่ต้องส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร 7 กระบวนการย่อย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 วงจรกระบวนการย่อยของรูปแบบที่มุ่งเน้นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
(ที่มา: Horn, V.: & Anne, W. (1999). *De Communicatie van Nieuwe Land-Bouwmethodem.*
pp. 497-506)

กระบวนการย่อยที่ 1 การรวบรวมสารสนเทศ (Information amassment) และสร้างดัชนีค้นหาเพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้สะดวก

กระบวนการย่อยที่ 2 การเชื่อมโยง (Linkage) การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสื่อที่เป็นแหล่งทรัพยากรภายในองค์กร

กระบวนการย่อยที่ 3 ความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility) การสร้างช่องทางสื่อสารที่ทำให้ผู้ต้องการการเปลี่ยนแปลงสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

กระบวนการย่อยที่ 4 การใช้ทรัพยากร (Imposition) ฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาใช้เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยอาจเป็นฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้โดยทั่วไปภายในประเทศ เช่น พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด มหาวิทยาลัย หรือจากองค์กรอื่น เป็นต้น โดยต้องมีการศึกษา ตรวจสอบ ประเมิน ภายในองค์กรก่อนตัดสินใจนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้

กระบวนการย่อยที่ 5 การสนับสนุน (Support) บุคลากรภายในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีการใช้แนวคิดวิธีปฏิบัติ หรือรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การลดปริมาณงานที่ซ้ำซาก หรือมีรายละเอียดของการทำงานมากโดยไม่จำเป็น เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการทำลายความสามารถของบุคลากรในการทำงาน

เป็นต้น

กระบวนการย่อยที่ 6 การตรวจสอบ (Monitoring) กระบวนการทั้งหมดจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องว่ามีข้อบกพร่องหรือข้อควรแก้ไขหรือไม่ เพื่อปรับปรุงกระบวนการย่อยดังกล่าวให้เหมาะสมกับองค์กร

กระบวนการย่อยที่ 7 การวางแผน (Planning) ในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต้องมีความรัดกุม ทั้งแผนในการทบทวน ตรวจสอบเป้าหมาย หรือแผนงานด้านการเงิน ดังนั้นบุคลากรในองค์กรอาจจำเป็นต้องพึ่งผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อช่วยเหลือให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินการได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมาจากทั้งระดับองค์กร หรือจากฝ่ายบริหาร และระดับบุคคล ในการร่วมกันสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสมาชิกในองค์กรแต่ละบุคคลสนับสนุนและยอมรับเพื่อนำไปใช้ในหน้าที่ของตน

2.3 กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรม

เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีกระบวนการในการบริหารความเปลี่ยนแปลงแล้ว การถ่ายทอดนวัตกรรมในองค์กรดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมมีขั้นตอน ดังนี้ (Rogers. 2003: 171-194)

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นขั้นพื้นฐานในการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เช่น ประโยชน์ หรือผลการใช้นวัตกรรม เป็นต้น ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นตัวกระตุ้นที่ดีที่สุดเพื่อให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูงสนใจยอมรับและตัดสินใจใช้นวัตกรรม โดยองค์กรโดยส่วนใหญ่ได้รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจากบุคคลหรือแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการจูงใจ ในขั้นนี้ผู้ถ่ายทอดและผู้รับนวัตกรรมต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความต้องการของสังคมกับลักษณะเฉพาะของนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับข้อมูลที่ทำให้สามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียเบื้องต้นเพื่อตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาหรือสร้างนวัตกรรม ความเป็นไปได้ของการใช้นวัตกรรมในสังคม ความสะดวกในการใช้ และผลที่จะได้รับจากการใช้นวัตกรรมนั้น เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการตัดสินใจ เมื่อมีการยอมรับนวัตกรรมโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง องค์กรจะต้องดำเนินการให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้ตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมกับกลุ่มผู้ที่จะต้องใช้นวัตกรรม เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมตกลงใจยอมรับนวัตกรรมควรประกาศการตกลงใจนี้ให้ผู้ที่จะต้องใช้นวัตกรรมรับรู้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการยอมรับ ในขั้นตอนนี้ นวัตกรรมจะถ่ายทอดจากแหล่งต้นตอ (Source) ซึ่งได้แก่ ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรม ผู้มีอำนาจตัดสินใจ และกลุ่มนาร่องในการใช้นวัตกรรม โดยมีข้อมูลที่ถ่ายทอด (Message) ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม และรายละเอียดของนวัตกรรม ผ่านทางสื่อกลางการติดต่อ (Channels) วิธีใดวิธีหนึ่ง ไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้นวัตกรรม (Receiver) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่จะต้องใช้นวัตกรรมนี้ ซึ่งนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นนำไปใช้ โดยกลุ่มผู้ใช้นวัตกรรมจะต้องดำเนินการใช้นวัตกรรมในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจยืนยัน ประเมิน และวิเคราะห์ผลในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นการยืนยัน กลุ่มผู้ใช้นวัตกรรมทำการประเมิน วิเคราะห์ผล จากข้อมูลในการดำเนินการทดลองใช้นวัตกรรม เพื่อยืนยันว่านวัตกรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์หรือไม่ ในกรณีที่เกิดผลดีจากขั้นการนำไปใช้จะทำให้การยืนยันการรับนวัตกรรม แต่ในทางกลับกันในกรณีที่การนำไปใช้ไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีจะเกิดการปฏิเสธแทน

การถ่ายทอดนวัตกรรมตามขั้นตอนข้างต้นจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมอื่นประกอบ ได้แก่ (Rogers. 2003: 11-31, 35-38)

1. บัณฑิตบุคคล ซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม โดยบุคคลที่มีภาวะความเป็นนวัตกรรมสูง (High innovativeness) จะเป็นผู้ที่รับนวัตกรรมเร็ว หรือที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovators) ในขณะที่บุคคลผู้มีภาวะนวัตกรรม

ต่ำ (Low innovativeness) จะเป็นผู้ที่รับนวัตกรรมได้ช้า ทำให้เป็นผู้ล่าช้า (Laggards) หรือผู้ปฏิเสธนวัตกรรม

2. ระบบสังคม ระบบสังคมที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม ได้แก่ สังคมสมัยใหม่และสังคมโบราณ หรือสังคมประเพณี สังคมสมัยใหม่มีการรับนวัตกรรมอย่างรวดเร็วและมีการรับนวัตกรรมในปริมาณที่มากกว่าสังคมแบบประเพณี เนื่องจากสังคมสมัยใหม่มีระบบค่านิยมและบรรทัดฐานสังคมในลักษณะที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะค่านิยมทางวัตถุที่สนับสนุนให้เกิดการรับนวัตกรรมใหม่มาทดลองใช้ในสังคม ในขณะที่สังคมโบราณหรือสังคมประเพณีไม่มีระบบค่านิยมและบรรทัดฐานสังคมเช่นนี้ จึงไม่สนับสนุนการรับนวัตกรรม

3. การสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญต่อการรับนวัตกรรม ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมจากจุดเริ่มต้นไปสู่จุดสุดท้ายเพื่อสรุปว่ายอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม ซึ่งระดับในการยอมรับนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับปริมาณและความหลากหลายของช่องทางการสื่อสารในองค์กรหรือสังคม องค์กรหรือสังคมที่มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายสามารถกระตุ้นให้บุคคลตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรมได้ง่ายกว่าสังคมที่มีช่องทางการสื่อสารที่จำกัด ซึ่งทำให้ผู้รับนวัตกรรมได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคลเท่านั้น

4. ลักษณะของนวัตกรรม ซึ่งส่งผลต่อบุคคลในการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม และส่งผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรม คุณลักษณะของนวัตกรรมที่ใช้ในการพิจารณายอมรับนวัตกรรม มี 5 ประการ ได้แก่ (Rogers. 2003: 229 - 258; ปาริชาติ สถาปิตานนท์ สโรบล. 2542: ออนไลน์)

4.1 ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative advantages) หมายถึง ประโยชน์ที่ผู้รับนวัตกรรมจะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่มีอยู่เดิม ยิ่งนวัตกรรมมีคุณสมบัติที่ดีกว่าและให้ประโยชน์มากกว่า เช่น มีความง่ายในการนำไปใช้หรือราคาถูกยิ่งมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับมาก เป็นต้น

4.2 ความเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรมเห็นว่า นวัตกรรมนั้นมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับตนในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และทักษะต่าง ๆ

4.3 ความไม่ซับซ้อน (Non-complexity) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรมไม่ต้องทุ่มเทเวลายาวนานในการทำความเข้าใจหรือเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ

4.4 โอกาสในการทดลองใช้ (Trial ability) หมายถึง โอกาสที่ผู้รับนวัตกรรมจะได้ทดลองใช้นวัตกรรม โดยไม่มีเงื่อนไขผูกมัดที่จะต้องรับนวัตกรรม

4.5 โอกาสในการสังเกตเห็นได้ (Observability) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรมสามารถสังเกตเห็นการใช้ นวัตกรรมของบุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งในเชิงรูปแบบการใช้ประโยชน์ที่ได้รับ และผลกระทบต่าง ๆ ก่อนที่ตนจะตัดสินใจยอมรับ นวัตกรรม

นวัตกรรมที่มีลักษณะทางบวกสามารถแพร่หลายได้ง่าย ในขณะที่นวัตกรรมที่มีลักษณะทางลบโดยส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการยอมรับ ซึ่งได้แก่ นวัตกรรมที่ผู้ใช้เห็นว่านวัตกรรมไม่ดีกว่าของเดิม ไม่เข้ากับบริบทของผู้ใช้ในด้านค่านิยมและ วัฒนธรรม มีโครงสร้างซับซ้อนเข้าใจยาก ไม่สามารถทดลองใช้ได้ และไม่มีตัวอย่างให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

5. เวลา หมายถึง เวลาในการใช้นวัตกรรมและระยะเวลาในการเผยแพร่ นวัตกรรม ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมโดยระยะเวลาในการเผยแพร่ที่สั้นเกินไปอาจทำให้ผู้รับนวัตกรรมไม่ได้ทำความคุ้นเคยกับนวัตกรรมเพียงพอ ในการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมอย่างเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งส่งผลต่อความยั่งยืนของการใช้นวัตกรรม ในขณะที่ระยะเวลาการเผยแพร่ที่ยาวนานเกินไปจะทำให้เกิดความล่าช้าของผู้รับนวัตกรรม

รูปแบบการถ่ายทอดนวัตกรรม

เมื่อเข้าใจกระบวนการและปัจจัยต่าง ๆ ในการถ่ายทอดนวัตกรรม ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมจำเป็นต้องเข้าใจรูปแบบใน

การถ่ายทอดนวัตกรรมเพื่อให้สามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการถ่ายทอดนวัตกรรม รูปแบบการถ่ายทอดที่ปรากฏโดยทั่วไปมี 5 รูปแบบ ดังนี้ (ทีศนา แซมมณี. 2548: 420; Alange; Jacobsson; & Jarnehammar. 1998: 3-21; Wejnert. 2001: 261-292; Thanyawich Vicheanpant. 2010: 89; Wiwat Ruenglertpanyakul; & Thanyawich Vicheanpant. 2012: 130-131)

1. การถ่ายทอดด้วยการสั่งการ (Authority innovation-decision model) เป็นการถ่ายทอดโดยชักจูงให้ผู้นำที่มีอำนาจสั่งการ หรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม เป็นผู้ตัดสินใจ และตัดสินใจสั่งการไปยังผู้ใช้ ซึ่งอยู่ในระดับที่ต้องรับฟังคำสั่งให้ใช้นวัตกรรมนั้น

การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้ผู้มีอำนาจเป็นผู้ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม โดยผู้ปฏิบัติ หรือผู้ที่ต้องนำนวัตกรรมไปใช้จริง ไม่มีโอกาสในการรับรู้ เลือกหรือตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม มีหน้าที่เพียงรับคำสั่งและกระทำตาม การตัดสินใจที่ส่งผ่านลงมาจากรเบื้องบนเท่านั้น การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้ปรากฏบ่อยในสังคมที่มีลักษณะเป็นทางการ (formal) มากกว่าในสังคมลักษณะเป็นกันเอง (Informal)

ข้อดี: การถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยวิธีนี้สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว

ข้อเสีย: ผู้รับนวัตกรรมไปใช้ไม่มีความเข้าใจนวัตกรรมอย่างถ่องแท้ นอกจากนี้บรรยากาศในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ดึงเครียด และการถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยวิธีนี้ทำให้การใช้นวัตกรรมไม่ยั่งยืน เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่มีอำนาจสั่งการ ผู้รับนวัตกรรมมักจะเลิกใช้นวัตกรรม

2. การถ่ายทอดโดยใช้มนุษยสัมพันธ์ (Human interaction model) เป็นการถ่ายทอดโดยการชักจูงบุคคลซึ่งจะเป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมหรือเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือในการทดลองใช้ เพื่อให้บุคคลผู้นั้นสามารถตัดสินใจได้ว่า ต้องการรับนวัตกรรมไว้ใช้ต่อไป หรือควรหยุดใช้นวัตกรรมนั้น

การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับบุคคลในกลุ่มที่ต้องใช้นวัตกรรมมากขึ้น โดยมีการศึกษาค้นคว้าถึงตัวแปรที่ทำให้เข้าใจผู้นำนวัตกรรมไปปฏิบัติ เช่น สภาพภูมิหลังของผู้ที่จะต้องใช้นวัตกรรม ทั้งในแง่เศรษฐกิจสังคม ลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป ปฏิบัติการโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้เร็วขึ้น ผู้ที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดนวัตกรรม นอกจากจะต้องใส่ใจในเรื่องการออกแบบ การสร้างและการวัดผลนวัตกรรมแล้ว จะต้องศึกษาทำความเข้าใจกับกลุ่มบุคคลที่ต้องใช้นวัตกรรม โดยพยายามหาทางให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถตอบรับกับความต้องการที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องใช้นวัตกรรม การถ่ายทอดนวัตกรรมโดยใช้มนุษยสัมพันธ์มุ่งความสนใจไปที่การติดตามปฏิบัติการโต้ตอบระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ระหว่างการถ่ายทอดนวัตกรรม โดยผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมจะหาข้อมูลในการสร้างนวัตกรรม การประเมินผลนวัตกรรม และการถ่ายทอดนวัตกรรม ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ควรใช้ผู้รับผิดชอบกลุ่มเดียวในการลงมือทำมากกว่าการแยกความรับผิดชอบออกเป็น ส่วน ๆ โดยมุ่งความสนใจไปที่ลักษณะการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลในกลุ่มที่ต้องใช้นวัตกรรม

ข้อดี: การถ่ายทอดนวัตกรรมลักษณะนี้ไม่เกิดปัญหาเรื่องความขัดแย้งในระหว่างการถ่ายทอด บรรยากาศในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไม่ตึงเครียด

ข้อเสีย: ผู้รับนวัตกรรมมักจะยึดติดกับผู้นำความเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้นำความเปลี่ยนแปลง อาจทำให้เกิดการเลิกใช้นวัตกรรมกลางคัน ทำให้ไม่ยั่งยืน และส่วนใหญ่ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยมนุษยสัมพันธ์มักจะมุ่งความสนใจไปที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงและการถ่ายทอดมากเกินไป โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในการใช้นวัตกรรม

3. การถ่ายทอดโดยให้ผู้ใช้มีส่วนร่วม (User participation model) รูปแบบนี้ถ่ายทอดนวัตกรรมไปสู่ตัวผู้ใช้โดยตรง เพื่อให้ผู้ใช้ประเมินและตัดสินใจในการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น

รูปแบบการถ่ายทอดนวัตกรรมนี้มีการกระจายอำนาจให้ผู้ใช้นวัตกรรมเป็นผู้มีส่วนร่วมตัดสินใจยอมรับการใช้นวัตกรรม

โดยไม่ได้มอบอำนาจแก่คณะผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น การให้ผู้ใช้นวัตกรรมสามารถทำหน้าที่ตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องให้ผู้ใช้มีความรู้และมีความคุ้นเคยกับนวัตกรรมนั้นในระดับหนึ่ง ผู้ใช้นวัตกรรมยังต้องรับผิดชอบในการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่นวัตกรรมและอำนวยความสะดวกในการใช้นวัตกรรมให้กับกลุ่มผู้ใช้นวัตกรรมร่วมกัน

ข้อดี: การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้ไม่มีปัญหาเรื่องการต่อต้านและความขัดแย้ง เพราะทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

ข้อเสีย: นวัตกรรมอาจจะถูกดัดแปลงเพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิต และความต้องการของคนส่วนใหญ่ที่ไม่อยากสูญเสียความเคยชินมากเกินไป จนกระทั่งนวัตกรรมไม่ได้ก่อประโยชน์อย่างเต็มที่

4. การถ่ายทอดแบบผสม (Eclectic process of change model) การถ่ายทอดรูปแบบนี้เป็นการถ่ายทอดนวัตกรรมผ่านตัวกลาง โดยมีผู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่เชื่อมระหว่างกลุ่มผู้ต้องการถ่ายทอดนวัตกรรมกับกลุ่มผู้ต้องการใช้นวัตกรรม การถ่ายทอดรูปแบบนี้อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการถ่ายทอดทั้ง 3 รูปแบบที่กล่าวข้างต้นผสมผสานกันไป ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบการถ่ายทอดใหม่ที่มีกรรมผสมผสานทั้ง 3 รูปแบบในสัดส่วนที่แตกต่างกันตามที่ผู้ทำการถ่ายทอดและผู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเลือกใช้

ข้อดี: การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้แก้ไขปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดนวัตกรรมเพียงรูปแบบเดียว

ข้อเสีย: รูปแบบการถ่ายทอดด้วยวิธีนี้จำเป็นต้องใช้เวลา และการเตรียมการมากกว่าการถ่ายทอดรูปแบบอื่น

5. การถ่ายทอดโดยใช้ความศรัทธา

การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้ในยุคหลัง ๆ โดยเน้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ใช้นวัตกรรมเต็มใจรับนวัตกรรมไปใช้ด้วยตัวเอง ส่วนใหญ่จะเริ่มต้นด้วยการทำให้กลุ่มผู้ใช้รู้สึกมั่นใจว่า เมื่อได้รับนวัตกรรมดังกล่าวแล้วจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น แม้ว่าผู้ใช้ยังไม่ได้รู้จักนวัตกรรมดังกล่าว แต่เกิดความศรัทธาและได้ตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมเรียบร้อยแล้ว การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 ศรัทธาในผู้เผยแพร่นวัตกรรม

การถ่ายทอดลักษณะนี้อาศัยความศรัทธาในตัวบุคคลหรือองค์กรที่นำเสนอวัตกรรม โดยผู้ที่เผยแพร่นวัตกรรมจะเป็นผู้ที่รู้จักตัวนวัตกรรมเป็นอย่างดีและเป็นผู้ที่ตัดสินใจรับนวัตกรรมเรียบร้อยแล้ว ความศรัทธาในตัวบุคคลที่เผยแพร่ นวัตกรรมโดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากบุคคลที่อยู่ในระดับผู้นำ เป็นบุคคลที่มีบารมี ที่ทุกคนยอมรับและรับรู้ว่าเจตนาในการกระทำของบุคคลผู้นี้ คือการทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมเสมอ เช่น การถ่ายทอดทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่เริ่มต้นด้วยการที่ประชาชนยอมรับนวัตกรรมด้วยความศรัทธาในพระบารมีของพระองค์ จึงศึกษาลงลึกในตัวนวัตกรรมและเมื่อเข้าใจในหลักการของนวัตกรรมแล้ว ความศรัทธาในตัวนวัตกรรมจึงตามมา หรือกรณีของความศรัทธาที่มีต่อองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ ไม่หวังผลกำไร หรือเป็นมูลนิธิ เช่น ยูนิเซฟ หรือ ยูเนสโก ซึ่งเป็นองค์กรที่รู้จักดีว่ามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาให้เกิดความเจริญในชุมชน ดังตัวอย่างในกรณีการถ่ายทอดนวัตกรรมโรงเรียนเพื่อนเด็ก (Child Friendly School) ในประเทศไทย เป็นต้น การถ่ายทอดนวัตกรรมนี้เริ่มต้นโดยโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รู้จักนวัตกรรมนี้ แต่เชื่อว่ายูนิเซฟสามารถทำให้โรงเรียนและชุมชนได้รับการพัฒนา จึงยอมรับที่จะนำนวัตกรรมดังกล่าวมาใช้

ข้อดี: โอกาสเกิดความขัดแย้งในกลุ่มผู้รับนวัตกรรมมีน้อย และการถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้มีความยั่งยืน

ข้อเสีย: การถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้จำกัดเฉพาะบุคคล หรือองค์กรที่มีประวัติหรือผลงานซึ่งมีความน่าเชื่อถือ ในความเห็นของผู้รับนวัตกรรมแล้วเท่านั้น

ลักษณะที่ 2 ศรัทธาในผลของนวัตกรรม

การถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยวิธีนี้เป็นแนวคิดใหม่ ซึ่งเริ่มต้นจากบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ยอมรับในนวัตกรรมร่วมกัน นำ

นวัตกรรมมาทดลองใช้ในลักษณะของโครงการนำร่องโครงการเล็ก ๆ โดยพยายามศึกษาและดำเนินการด้วยความทุ่มเทและตั้งใจ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีเป็นการสร้างศรัทธาในผลของงานให้แก่สาธารณชนยอมรับ จากนั้นจึงใช้ผลของงานดังกล่าวไปเชิญชวนให้กลุ่มเป้าหมายใหม่ที่เกิดความศรัทธามาร่วมกันขยายผล เช่น กรณีตัวอย่างของโรงเรียนในโครงการประกาศาปัตยกรรม (Lighthouse project) ของมูลนิธิศึกษาพัฒนา เป็นต้น การถ่ายทอดนวัตกรรมนี้ใช้วิธี มุ่งดำเนินการในส่วนเล็ก ๆ จนประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจระดับหนึ่งเพื่อสร้างศรัทธาก่อน แล้วจึงขยายผลออกไปยังส่วนอื่นของสังคมในระดับเดียวกัน จากนั้นจึงเริ่มดำเนินการด้วยการเลือกทำงานกับบุคคลที่มีทัศนคติที่ตรงกัน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีแนวโน้มในการรับนวัตกรรมได้เร็ว มารับการถ่ายทอดนวัตกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นกลุ่มนำร่อง (Pilot projects) ในที่ต่าง ๆ ทุกระดับของสังคมไทย ซึ่งการถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยวิธีดังกล่าวทำให้การดำเนินงานมีปัญหาน้อย และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อกลุ่มอื่น ๆ ที่เคยไม่มั่นใจในนวัตกรรมเกิดความศรัทธาในผลของนวัตกรรมจึงเข้าร่วมกระบวนการ ทำให้สามารถขยายผลถ่ายทอดนวัตกรรมในวงกว้างมากขึ้นเรื่อย ๆ

ข้อดี: โอกาสเกิดความขัดแย้งในกลุ่มผู้รับนวัตกรรมมีน้อย และการถ่ายทอดนวัตกรรมรูปแบบนี้มีความยั่งยืน

ข้อเสีย: ต้องใช้เวลาในการถ่ายทอดมาก เนื่องจากต้องใช้ผลจากการใช้นวัตกรรมในการสร้างความศรัทธา

การขยายผลโดยใช้การถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยศรัทธาทั้ง 2 ลักษณะนี้ ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบในการถ่ายทอดที่ผสมผสานกัน คือมีการใช้รูปแบบร่วมกับการถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยการสั่งการ และการถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยมนุษยสัมพันธ์ เพราะจะส่งเสริมให้กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมสมบูรณ์มากขึ้น โดยไม่กระทบกับจุดยืนหรือหลักการของนวัตกรรม ซึ่งเริ่มต้นโดยผู้ที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดนวัตกรรมเป็นผู้ที่ตัดสินใจเลือกนวัตกรรมจากความศรัทธา ตั้งแต่แรก ต่อมาจึงเริ่มกระบวนการถ่ายทอดที่แท้จริง โดยระหว่างการดำเนินการถ่ายทอดนวัตกรรมนั้นไม่มีวิธีในการถ่ายทอดแตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับนวัตกรรม เช่น ผู้รับนวัตกรรมบางกลุ่มชอบวิธีการถ่ายทอดแบบบอกให้ทำ ผู้รับนวัตกรรมบางกลุ่มชอบวิธีการถ่ายทอดแบบให้ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมเสนอความคิดหรือแนะนำวิธี หรือผู้รับนวัตกรรมบางกลุ่มชอบวิธีการถ่ายทอดแบบร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เป็นต้น

ปัจจัยความสำเร็จในการถ่ายทอดนวัตกรรม

เมื่อผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมศึกษากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดนวัตกรรมรวมทั้งข้อดีข้อเสียของรูปแบบของการถ่ายทอดนวัตกรรม รวมทั้งประเมินและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ต้องการในการถ่ายทอดนวัตกรรมแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมควรคำนึงถึงคือ ในการถ่ายทอดนวัตกรรมด้วยรูปแบบและวิธีการใดก็ตามมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการถ่ายทอดประสบผลสำเร็จประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ (Wiwat Ruenglerponyakul: et al. 2012: 523-525)

ปัจจัยที่ 1 การวางแผนเชิงมหภาค แต่ดำเนินการแบบจุลภาค กล่าวคือในการทดลองนำกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมไปใช้ ควรจะเริ่มใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเล็กเพื่อการบริหารจัดการที่ง่าย คล่องตัว ซึ่งทำให้มีแนวโน้มที่นวัตกรรมจะประสบความสำเร็จสูง โดยผลที่ได้จากการถ่ายทอดนวัตกรรมแล้วประสบผลสำเร็จ จะสร้างศรัทธา ทำให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเริ่มมีพฤติกรรมตื่นตัว และสามารถสื่อสารให้คนทั่วไปรับรู้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในที่สุด

ปัจจัยที่ 2 การสำรวจทัศนคติผู้รับนวัตกรรม ควรหาแนวทางในการสืบ สังเกต สำนวณความคิดเห็นด้านความต้องการในตัวนวัตกรรมใหม่ จากผู้รับนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน เพราะจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการวางแผนการดำเนินการ และจะทำให้ความสำเร็จในการถ่ายทอดนวัตกรรมมีความเป็นไปได้สูงกว่าการดำเนินการแบบไร้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริง

ปัจจัยที่ 3 การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยตลอดกระบวนการต้องมีการสื่อสารระหว่างกันทุกระยะเพื่อสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และค่อย ๆ ผสมผสานการสร้าง

ความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการยอมรับจากกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มที่มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับแนวคิดการถ่ายทอดนวัตกรรม ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่พึงระวังและควรระวังไว้เสมอคือ ต้องให้ความสำคัญกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มโดยไม่ละเลยกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นอันขาด

ปัจจัยที่ 4 การสร้างฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรม การเตรียมแผนสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้นวัตกรรม โดยจัดให้มีฐานข้อมูลกลางและแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการให้คำปรึกษาด้านการดำเนินการใช้นวัตกรรม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การสื่อสาร ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา การสอนงาน และการปรับแผนงานเพื่อให้สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการส่วนนี้ ควรให้ผู้ที่มิประสบการณการใช้นวัตกรรม ผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้นวัตกรรมดังกล่าว ตลอดจนผู้ที่เคยนำนวัตกรรมนี้ไปใช้แล้วประสบผลสำเร็จ ซึ่งแหล่งข้อมูลกลางและช่องทางดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ที่เปลี่ยนมาใช้นวัตกรรมไม่ต้องดำเนินการตามลำพัง และไม่รู้ลึกโดดเดียว อีกทั้งยังทำให้ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมทราบความเคลื่อนไหวเมื่อมีผู้เปลี่ยนมาใช้นวัตกรรมใหม่เพิ่มขึ้น

ปัจจัยที่ 5 การประเมินสถานการณ์เป็นระยะเพื่อการเตรียมแผนสำรอง การตรวจสอบและประเมินสถานการณ์เป็นระยะ ๆ ทำให้สามารถรู้ว่าแผนที่ดำเนินการใช้อยู่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร และเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือปัญหาควรตั้งรับอย่างไร เช่น ในช่วงระยะการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารควรทำเช่นไร ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้จริง และส่งผลต่อกระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรม ดังนั้นหากผู้ถ่ายทอดมีการประเมินสถานการณ์เป็นระยะและคิดวางแผนงานไว้ล่วงหน้าจะช่วยลดความเสียหายเมื่อเกิดสถานการณ์ดังกล่าวได้

ปัจจัยที่ 6 การจัดการประชุมเพื่อนำเสนอผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ใช้นวัตกรรม ภายหลังจากการดำเนินการถ่ายทอดนวัตกรรมเสร็จสิ้นลง ควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติได้ดี ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นแบบอย่างในการดำเนินการใช้นวัตกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และทำให้ผู้ที่เข้าร่วมรับฟังเกิดความมั่นใจในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้นวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้การนำเสนอสิ่งที่ปฏิบัติได้ดีจะทำให้ผู้นำเสนอวิธีปฏิบัติเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในการดำเนินการใช้นวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความยั่งยืนในการใช้นวัตกรรมใหม่อีกทางหนึ่ง

บทสรุป

การถ่ายทอดนวัตกรรมที่ดี ประกอบด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อยอมรับนวัตกรรม มีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เหมาะสม และคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดนวัตกรรม เพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการถ่ายทอดที่หลากหลายและเหมาะสมกับภูมิสังคม ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดนวัตกรรมแต่ละรูปแบบนั้นมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน ผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงสภาพความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของกลุ่มผู้รับการถ่ายทอดนวัตกรรม เพื่อเลือกรูปแบบในการถ่ายทอดและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบท สถานการณ์ และประเภทของผู้รับการถ่ายทอดนวัตกรรม หากผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมเลือกวิธีการถ่ายทอดได้เหมาะสมกับธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการถ่ายทอดนวัตกรรมย่อมทำให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับได้ดีและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทศนา แคมมณี. (2548). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ สโรบล. (2542). การสื่อสาร: กลไกสำคัญในการก้าวสู่ประชาสังคมในศตวรรษที่ 21. ใน **การประชุมทางวิชาการประชาสังคม ครั้งที่ 1** ณ หอประชุมณัฐ งามประวัติ สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2555, จาก <http://lms.pkru.ac.th/pkru/3013202/soc45/topic7/linkfile/prints.htm>
- มัญญ มุกข์ประดิษฐ์. (2551). **ภูมิสังคมกับแนวพระราชดำริ**. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2555, จาก <http://www.haii.or.th/wiki84/index.php>
- ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย. (2555). **ความหมายของนวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2555, จาก <http://www.opdc.go.th/psic/main.php?url=content&gp=1&mn=3>
- Alange, S.; Jacobsson, S.; & Jarnehammar, A. (1998). Some Aspects of an Analytical Framework for Studying the Diffusion of Organizational Innovations. **Technology Analysis & Strategic Management**. 10(1): 3-21.
- Fullan, M. (1991). **The New Meaning of Educational Change**. London: Cassell.
- General Electric Company. (2012). **Driving Change and Continuous Process Improvement**. Retrieved April 11, 2012, from http://www.gecapital.com/ed/pdf/GE_Capital_HowTo_Driving_Change_and_Continuous_Process_Improvement.pdf
- Horn, V.; & Anne, W. (1999). **De Communicatie van Nieuwe Land-Bouwmethodem: Communication of New Farm Practice**. 2nd ed. Statistica: Neerlandica.
- NHS Foundation Trust. (2009). **How To: Implement Change Successfully**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2555, จาก [http://www.uhbristol.nhs.uk/files/nhsbht/How to implement changev3.pdf](http://www.uhbristol.nhs.uk/files/nhsbht/How%20to%20implement%20changev3.pdf)
- Rogers, E. M. (1995) **Diffusion of Innovations**. 4 th ed. New York: Free Press.
- _____. (2003). **Diffusion of Innovation**. 5th ed. New York: Free Press.
- Thanyawich Vicheanpant. (2010). A Synthesis of Diffision of Innovation Strategy Model. In **International Conference for a Sustainable Greater Maekong Subregion Proceeding GMSTEC: 89**.
- Wejnert, B. (2001). Integrating Models of the Diffusion of Innovations. **Annual Review of Sociology**. 28: 297-326..
- Wiwat Ruenglerpanyakul; & Thanyawich Vicheanpant. (2012). The Project Based Learning Approach in Constructionism School. In **The 32nd Annual Thailand TESOL International Conference on Teacher Collaboration: Shaping the Classroom of the Future Proceedings**, 27-28 January 2012, Bangkok, Thailand. Bangkok: The Organization of English Teachers in Thailand.