

ตารางที่ 1: การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่							ดัชนี IOC	แปลผล	
	1	2	3	4	5	6	7			
1. เป้าหมายระดับองค์การ (Organization Goals)										
1.1 องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการเป็นองค์กร นวัตกรรมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้	
1.2 องค์กรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการเป็นองค์กร นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ให้แก่พนักงานทุกหน่วยงาน ทุกระดับให้ ได้รับทราบ เข้าใจและมีเป้าหมายตรงกัน	1	1	0	0	1	1	1	0.71	ใช้ได้	
1.3 องค์กรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	0	1	1	-1	0.57	ควร ปรับปรุง	
1.4 องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงการเป็น องค์กรนวัตกรรมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	-1	0.71	ใช้ได้	
2. การออกแบบระดับองค์การ (Organization Design)										
2.1 โครงสร้างขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ส่งเสริมการบริหารงาน นวัตกรรมมีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	1	0	0.71	ใช้ได้	
2.2 องค์กรจัดทำความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อพัฒนานวัตกรรม และ พัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร	1	1	1	0	1	1	1	0.86	ใช้ได้	
2.3 องค์กรออกแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้	
2.4 องค์กรการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบหรือประกาศที่มีส่วน สนับสนุนต่อการดำเนินพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	-1	1	1	-1	0.43	ควร ปรับปรุง	
3. การบริหารจัดการระดับองค์การ (Organization Management)										
3.1 องค์กรมีการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการส่งเสริมและ พัฒนานวัตกรรม	1	1	0	1	1	1	0	0.71	ใช้ได้	

3.2 องค์การมีการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์เทคโนโลยีและบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมขององค์การอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
3.3 องค์การมีการจัดการบริหารองค์ความรู้ภายในองค์การเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และบริการ	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
3.4 องค์การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้า ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	0	1	1	0	0.71	ใช้ได้
4. เป้าหมายระดับหน่วยงาน/กระบวนการทำงาน (Department/Process Goals)									
4.1 องค์การมีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานนำเสนอผลงานเชิงนวัตกรรม	1	0	1	0	1	1	0	0.57	ควรปรับปรุง
4.2 แต่ละหน่วยงานมีกระบวนการรับฟังความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาสู่การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการนั้น	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
4.3 หน่วยงานมีการกำหนดแผนพัฒนานวัตกรรมของหน่วยงาน สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์การ	1	1	1	1	1	1	-1	0.71	ใช้ได้
4.4 หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน	1	0	1	1	1	1	-1	0.57	ควรปรับปรุง
5. การออกแบบระดับหน่วยงาน/กระบวนการทำงาน (Department/Process Design)									
5.1 หน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	1	1	1	0	1	1	0	0.71	ใช้ได้
5.2 หน่วยงานมีกระบวนการเพื่อรับฟังความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลมาเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการได้ถูกต้อง	1	0	1	1	1	1	1	0.86	ใช้ได้
5.3 หน่วยงานมีกระบวนการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หรือข้อผิดพลาด เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.4 หน่วยงานมีการออกแบบให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการส่งเสริมและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และสามารถติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-1	0	1	1	1	1	1	0.57	ควรปรับปรุง

6. การจัดการระดับหน่วยงาน/กระบวนการทำงาน (Department/Process Management)									
6.1 หน่วยงานมีระบบการติดตาม ประเมิน และรายงานความก้าวหน้า การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้กิจกรรมด้านนวัตกรรมต่างๆ ดำเนินไปได้ตามที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
6.2 หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์เทคโนโลยีและบุคลากร สำหรับความคิดริเริ่มนวัตกรรม (Innovation Initiatives)	1	1	1	1	1	1	-1	0.71	ใช้ได้
6.3 หน่วยงานมีการทำงานและประชุมข้ามสายงาน แลกเปลี่ยนความรู้ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.4 หน่วยงานมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความ จำเป็นเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
7. เป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goals)									
7.1 มีการกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ในหน่วยงาน ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดด้าน นวัตกรรมของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
7.2 มีการกำหนดภาระงานการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	1	1	1	1	1	1	-1	0.71	ใช้ได้
7.3 มีการกำหนดเป้าหมายแผนการพัฒนาดตนเองและสายอาชีพ สอดคล้องไปกับเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรม ทั้งแบบระยะสั้นและ ระยะยาว	1	0	1	1	1	1	0	0.71	ใช้ได้
7.4 มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่มีความท้าทายที่ เหมาะสม ส่งเสริมให้มีความกล้าคิดและกล้าทำนอกกรอบ	1	0	1	1	1	1	0	0.71	ใช้ได้
8. การออกแบบระดับบุคคล (Individual Design)									
8.1 องค์การมีการออกแบบกลไก กฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับบางอย่างที่ สำคัญทำให้บุคลากรแต่ละคนเห็นความสำคัญและต้องการเข้าร่วมทำ นวัตกรรม	1	1	1	0	1	1	-1	0.57	ควรปรับปรุง
8.2 ระบบงานมีความยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	0	0	1	0.71	ใช้ได้

8.3 มีการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและเครื่องมือสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	1	0	1	0	0.71	ใช้ได้
8.4 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยให้นุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้อย่างในองค์กร	0	0	1	1	1	1	0	0.57	ควรปรับปรุง
9. การจัดการระดับบุคคล (Individual Management)									
9.1 บุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากร และเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	0	0.86	ใช้ได้
9.2 บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะที่จำเป็นให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.3 บุคลากรมีแรงจูงใจ และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น นำเสนอความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กร	1	1	1	0	1	1	1	0.86	ใช้ได้
ค่า IOC รวม								0.76	ใช้ได้

โดยสรุปการวินิจฉัยองค์การนวัตกรรมได้แนวทางดังนี้คือ

1. ควรกำหนดให้มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. สื่อสารให้แก่งานทุกหน่วยงาน ทุกระดับ เข้าใจตรงกันและกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกันในทุกระดับ
3. กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานนวัตกรรม ที่จะเสริมสร้างนวัตกรรม
4. ออกแบบโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมการบริหารงานนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผสานกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
5. จัดทำความร่วมมือนวัตกรรมกับองค์การภายนอกและพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
6. จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
7. มีการกำหนด แผนงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านนวัตกรรม กระบวนการทำงานยืดหยุ่นไม่ซับซ้อน
8. มีกระบวนการเพื่อรับฟังความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนความรู้ หรือข้อผิดพลาด
9. ทำงานร่วมกันข้ามสายงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม
10. กำหนดแผนการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นบุคลากรให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม
11. สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ และมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กร

ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ เชื่อว่าจะเป็นแนวทางที่ให้องค์กรที่สนใจอยากสร้างองค์กรนวัตกรรมได้นำไปปรับใช้และกำหนดแนวทางในการประเมินความพร้อมขององค์กรได้ **หุ**

REFERENCE

Rummler, G. A. and Brache, A. P. (1995). Improving Performance: How to manage The White Space on the organization char. San Francisco, Jossey-Bass.

จิรประภา อัครบวร, รัตติกัด เจริญทรัพย์ และนางสาวจาวรรณ ยอดระวัง (2558) การวินิจฉัยองค์กรเพื่อการพัฒนาภาครัฐ (Organization Diagnosis for Public Sector Development). Thailand HR Journal: Journal of Human Resources, 7. 132-151

Akaraborworn, C. T. (2019). Organization Diagnosis before Development: Case study of Public Hospitals in Thailand. In TAKE Conference 2019 (Theory and Applications in the Knowledge Economy). 3-5 July 2019, Vienna, Austria