

รูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง
**A model of Building Innovation Organization for the Comptroller
General's Department**

อมรเทพ ทองเพชร, ชมสุภัค ครูทกะ,
สุมิตรา เรืองพีระกุล และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Amonthep Thongphet, Chomsupak Cruthaka,
Sumitra Ruengpeerakul and Duangduen Chancharoen**
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: mond_hrd@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาปัจจุบันเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง (2) สร้างรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง และ (3) ประเมินรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มและแจกแจงความถี่สภาพปัจจุบันและปัญหา (2) สร้างรูปแบบองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางโดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาสภาพและปัญหา มาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (3) ประเมินรูปแบบองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันการดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางพบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีต้นแบบเป็นแรงบันดาลใจเพื่อสร้างนวัตกรรม สำหรับปัญหา พบว่ายังไม่มี การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม และไม่มีการกำหนดการสร้างนวัตกรรมเป็นตัวชี้วัด (2) รูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้นำ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ แรงจูงใจและการให้รางวัล ระบบและกระบวนการทำงาน การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการ

* วันที่รับบทความ : 28 พฤษภาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 4 มิถุนายน 2567; วันตอบรับบทความ : 5 มิถุนายน 2567

ทำงาน และทีมงานนวัตกรรม (3) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง เห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: นวัตกรรม ; องค์กรนวัตกรรม ; รูปแบบองค์กรนวัตกรรม ; กรมบัญชีกลาง

Abstract

This research aimed to 1) study the conditions and problems of the development of innovative organizations for the Comptroller General's Department (2) create a model for innovative organization development; and (3) evaluate the constructed model. The study was divided into three steps, as follows: (1) study the present situation and problems with the development of innovative organizations for the Comptroller General's Department. by conducting a survey of the opinions of nine key informants using the method of in-depth interviews together with a structured interview form. Data were analyzed using content synthesis and summarized as frequency. (2) the construction of a model for the innovative organization development for the Comptroller General's Department by conducting a survey of the opinions of seventeen experts using the Delphi technique. Data were synthesized using median and interquartile range. (3) evaluate of the constructed model using the technique of a focus group discussion with ten experts to evaluate appropriateness and feasibility. Data were analyzed using breakdown of frequency and percentage.

The result were as follows: (1) The current situation for the Comptroller General's Department development of innovative organizations was found that Leaders have a good vision for innovation. There were role models as inspiration for innovation. The problem found : The innovation vision had not yet been established. There was no definition of innovation creation as a KPI. (2) Model for creating an innovative organization for the Comptroller General's Department consisting of 9 main elements as follows. Leader Vision, goals and strategies Motivation and rewards Work systems and processes Development of personnel skills and creativity Allocation of resources and technology Values and Culture Working Environment and Climate and Innovation Team. (3) Experts evaluate innovative organizational models for the Comptroller General's Department. that the constructed model was appropriate feasible and beneficial.

Keywords: Innovation; Innovation Organization; Model of Innovation Organization; The Comptroller General's Department

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเติบโต การบริหารจัดการองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่สามารถก้าวข้ามอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องการผู้บริหารและผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะและประสบการณ์ รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ที่ดี การนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในองค์กรเป็นวิธีการสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แนวคิดนวัตกรรมการบริหารไม่เพียงแต่ครอบคลุมในด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการบริการ องค์กรธุรกิจ การศึกษา และการบริหารจัดการ นวัตกรรม หมายถึงการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในทางปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ บริการ หรือโมเดลธุรกิจใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร (Tidd, J., & Bessant, J., 2013)

Carlson and Wilmot (2006) กล่าวถึง นวัตกรรม คือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงการผลิต เปลี่ยนแปลงกระบวนการ ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงแบบออนรอกอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอดโดยการประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดมูลค่าเพิ่มในการสร้างนวัตกรรมต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเพื่อพัฒนางานใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารและจัดการองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์ขององค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำกระบวนการใหม่มาใช้ในผลิตภัณฑ์และการบริการ รวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ด้วย นวัตกรรมจึงไม่ได้หมายถึงแต่เฉพาะเทคโนโลยีขั้นสูงเท่านั้น นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันในปัจจุบันองค์กรทุกประเภทควรจะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเนื่องจากในปัจจุบันถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่แล้ว ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในระยะยาวได้ หน่วยงานที่ไม่ได้แสวงหากำไร หลายแห่งพยายามพัฒนาตนเองในเชิงของนวัตกรรมมากขึ้นโดยการนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารมากำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก ความสำเร็จขององค์กรเหล่านี้เกิดขึ้นจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมทางด้านสินค้า ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการให้บริการ ด้านการบริหารจัดการ และการที่องค์กรเหล่านี้จะสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องต้องเกิดขึ้นจากนวัตกรรมเช่นกัน ถ้าองค์กรไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองจากสิ่งใหม่ได้แล้ว ย่อมยากที่จะทำให้องค์กรยังคงครองความเป็นที่หนึ่งได้ Santos, G., Afonseca, J., Lopes, N., Felix, M. J., & Murmura, F. (2018) เสนอว่าความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร เป็นความสามารถโดยรวมขององค์กรในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ออกตลาดหรือเปิดตลาดใหม่ โดยบูรณาการการวางแผนทางเชิงกลยุทธ์กับนวัตกรรม พฤติกรรมและกระบวนการ Quinn (1991) ได้เสนอคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย บทบาทของผู้นำ บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีค่านิยมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ มีการกระตุ้นที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่านวัตกรรมมีความสำคัญกับองค์กร กรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลด้านการเงินการคลังของประเทศ (กรมบัญชีกลาง, 2567) ก็ให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสรรค์นวัตกรรมเช่นกัน โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารการดำเนินงาน การกำหนดทิศทางอย่างเป็นทางการและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่มีลักษณะเป็น Innovative Organization ต้องเกิดขึ้นจากกระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรโดยผู้บริหาร และบุคลากรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีความสามารถมีความต้องการจะปรับเปลี่ยนพัฒนาทั่วทั้งองค์กรจึงจะสามารถไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทราบว่า มีลักษณะหรือองค์ประกอบในเรื่องใดสามารถกำหนดทิศทางและใช้ที่ชัดเจนพัฒนาองค์กรอย่างมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะกระตุ้นก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

จากสภาพการณ์ดังกล่าว หากกรมบัญชีกลาง จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและพฤติกรรมขององค์กร ในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร กระบวนการและวิธีการทำงานมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง มีการนำยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นทางการเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์กำหนดตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ตั้งแต่บุคคลถึงระดับองค์กร (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552)

ดังนั้น การสร้างรูปแบบองค์กรนวัตกรรมของกรมบัญชีกลาง จึงเป็นการออกแบบการดำเนินการขององค์กรให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบองค์กรนวัตกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนากรมบัญชีกลางให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา นำมาจัดกลุ่มและแจกแจงความถี่ และสรุปสภาพปัจจุบันและปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางโดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาสภาพและปัญหา มาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สรุปผลและอภิปรายตามประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และร้อยละ

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ บุคลากรกรมบัญชีกลาง คือ (1) ผู้บริหารระดับบริหารต้นขึ้นไป จำนวน 3 คน (2) ผู้บริหารระดับอำนวยการสูง จำนวน 3 คน และ (3) บุคลากรผู้ปฏิบัติ จำนวน 3 คน ของกรมบัญชีกลาง กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 9 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ บุคลากรกรมบัญชีกลาง ตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการภายนอก ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร จำนวน 5 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารของกรมบัญชีกลาง ระดับอำนวยการ จำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน และนักวิชาการภายนอกที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร จำนวน 4 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ หลักการ ทฤษฎี รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนวัตกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semistructured interview) ที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) ผู้บริหารและบุคลากรของกรมบัญชีกลาง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับ สภาพ และปัญหาในการดำเนินการเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 การวิจัยแบบเดลฟาย แบ่งเป็น 3 รอบ

รอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ตามประเด็นองค์ประกอบของรูปแบบจำนวน 9 ข้อ ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา 3 คน

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือรูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 49 ข้อ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามเดียวกันกับรอบที่ 2 ที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์ โดยกำหนดเกณฑ์ค่ามัธยฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 เหลือคำถามจำนวน 47 ข้อ และนำมาสร้างแบบสอบถามที่บอกตำแหน่งมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของแต่ละคำถามที่คำนวณได้จากการตอบสอบถามรอบที่ 2 และแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ตอบไว้ในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองและตอบกลับมาอีกครั้ง เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน กรณีมากกว่า 1.50 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบฯในขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษารายละเอียดตามองค์ประกอบของรูปแบบฯ เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบฯ พร้อมให้เหตุผลในคำตอบเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการกำหนดคำถามตามรูปแบบตามรายการตามองค์ประกอบของรูปแบบฯ นั้นมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 หรือเห็นว่าไม่เหมาะสม/ เป็นไปไม่ได้/ไม่มีประโยชน์ จะมีค่าคะแนนเท่ากับ 0

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม พร้อมนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.2.1 สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการดำเนินการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semistructured interview) โดยการจดบันทึกและขออนุญาตอัดเทป

3.2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง โดยการจดบันทึกและขออนุญาตอัดเทปสังเคราะห์ข้อมูลสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 มีลักษณะมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ คือรูปแบบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และส่งแบบสอบถามโดยด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ รอบที่ 3 แจกแบบสอบถามเช่นเดียวกันกับรอบที่ 2

3.2.3 การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนัดประชุมกลุ่มแบบออนไลน์ ดำเนินการโดยผู้ดำเนินการประชุม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยบันทึกการสนทนากลุ่มโดยอัดเทป และจดบันทึก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

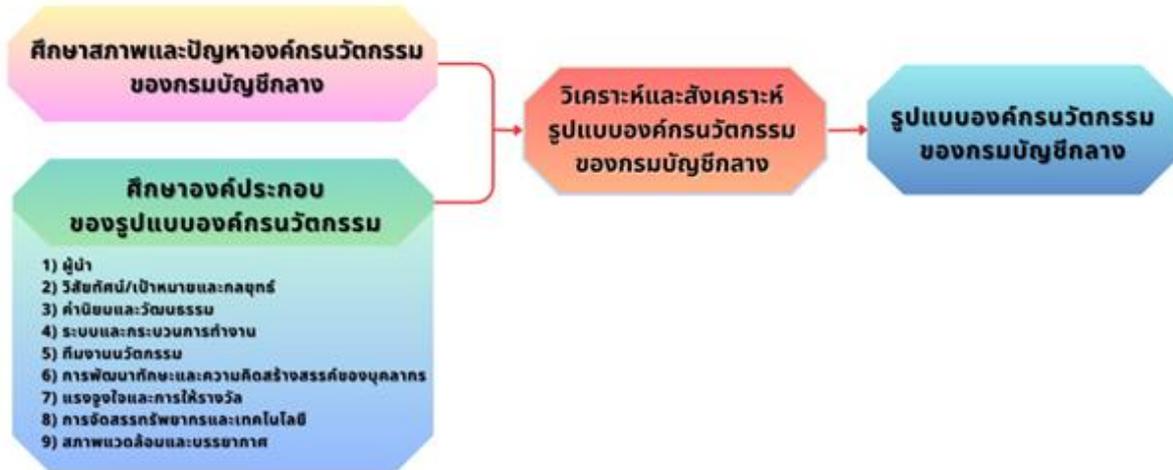
การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำคำตอบที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) บรรยายสรุปสภาพ และปัญหา การดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ด้วยค่าความถี่

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา รอบที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ค่ากลาง (Md) และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (IR) และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเทคนิคเดลฟายเพื่อสร้างรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สรุปผลและอภิปรายตามประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และร้อยละ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี การบริหารองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม รวมถึงแนวคิดจากนักวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่า สภาพปัจจุบันการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่า ด้านผู้นำ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความคิดนอกกรอบ กล้าเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย มีการติดตามผลการดำเนินการ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของกรม ด้านทีมงานนวัตกรรม มีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับนวัตกรรม มีต้นแบบเป็นแรงบันดาลใจเพื่อทำนวัตกรรม ด้านแรงจูงใจและการให้รางวัล มีการประกวดและให้รางวัลนวัตกรรม ด้านการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี มีงบประมาณเพื่อจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อมาพัฒนานวัตกรรม ด้านการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านนวัตกรรม ด้านระบบและกระบวนการทำงาน มีการสอนงานที่เป็นระบบ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม มีการสนับสนุนและสร้างโอกาสการพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สำหรับปัญหาในการสร้างองค์กรนวัตกรรม ในด้านผู้นำ ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางในด้านนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไม่ชัดเจน แต่มีการกำหนดเป็นประเด็นด้านนวัตกรรมอยู่ในเป้าหมายอื่น ทีมงานนวัตกรรม มีความเชี่ยวชาญเฉพาะการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านแรงจูงใจและการให้รางวัล ขาดการให้รางวัลจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้านการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี ขาดการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เพียงพอทุกหน่วยงาน ด้านการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการพัฒนาเฉพาะความรู้ที่จำเป็นในงานประจำและงานสนับสนุน ด้านระบบและกระบวนการทำงาน ไม่มีการกำหนดการสร้างนวัตกรรมเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม ยังไม่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้น และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในแต่ละกองแตกต่างกัน ไม่มีการปรับปรุงให้เท่าเทียมกันทุกหน่วยงาน

2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่า รูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมฯ มี 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ได้แก่ (1) ผู้นำ (2) ทีมงานนวัตกรรม (3) วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ (4) แรงจูงใจและการให้รางวัล (5) ระบบและกระบวนการทำงาน (6) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (7) การจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี (8) ค่านิยมและวัฒนธรรม (9) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน และ 47 องค์ประกอบย่อย ซึ่งมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด (Md อยู่ระหว่าง 4.00-5.00, IR 0.00-1.00)

3. ผลการประเมินรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบฯ ทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์โดยค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 97 โดยองค์ประกอบ ทีมงานนวัตกรรม ด้านการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านระบบและกระบวนการทำงาน และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ 100

ข้อเสนอจากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อเสนอ ในองค์ประกอบหลัก แรงจูงใจและการให้รางวัล ปรับองค์ประกอบย่อย หัวข้อมีงบประมาณในการส่งเสริมการดำเนินการสร้างนวัตกรรม โดยนำไปไว้ในองค์ประกอบหลัก การจัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยี องค์ประกอบหลักการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ปรับองค์ประกอบย่อย มีช่องทางในการสืบค้นเพื่อเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยนำไปไว้ในองค์ประกอบหลัก สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบหลัก ค่านิยมและวัฒนธรรม ปรับองค์ประกอบย่อย มีการเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ไปไว้องค์ประกอบหลัก การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และเสนอว่ารูปแบบ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เห็นว่าควรแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านซอฟต์แวร์ ซึ่งจะเกี่ยวข้อง พฤติกรรม บรรยากาศองค์กร สมรรถนะและ ฮาร์ดแวร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ระบบงาน โครงสร้างองค์กร (Pascale, Richard T; Athos, Anthony G ,1982) โดยองค์ประกอบด้านซอฟต์แวร์ ประกอบด้วย (1) ผู้นำ (2) ทีมงานนวัตกรรม (3) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (4) ค่านิยมและวัฒนธรรม (5) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน(6) แรงจูงใจและการให้รางวัล และองค์ประกอบด้านฮาร์ดแวร์ ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ (2) ระบบและกระบวนการทำงาน (3) การจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการสร้างองค์กรณนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างองค์กรณนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง การศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างองค์กรณนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างองค์กรณนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความคิดนอกกรอบกล้าเปลี่ยนแปลง มีการติดตามผลการดำเนินการ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของกรม มีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับนวัตกรรม มีต้นแบบเป็นแรงบันดาลใจเพื่อสร้างนวัตกรรม มีการประกวดและให้รางวัลนวัตกรรม มีงบประมาณเพื่อจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อมาพัฒนานวัตกรรม มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านนวัตกรรม มีการสอนงานที่เป็นระบบ มีการสนับสนุนและสร้างโอกาสการพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพปัจจุบันสำหรับกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน จึงจำเป็นต้องสร้างองค์กรณนวัตกรรมซึ่งถือสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและสามารถช่วยเหลือประเทศให้เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปในทิศทางที่กำหนด กรมบัญชีกลางมีผู้นำที่ให้ความสำคัญอย่างมากของการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่เด่นชัดมาก จากสภาพและปัญหาในปัจจุบันของกรมบัญชีกลางด้านนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการสร้างองค์กรณนวัตกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ (Quinn, 1991) เสนอคุณลักษณะขององค์กรณนวัตกรรมไว้ ประกอบด้วย คุณลักษณะบทบาทของผู้นำ ซึ่งต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่องค์กรต้องการและต้องมุ่งมั่นทุ่มเท บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์

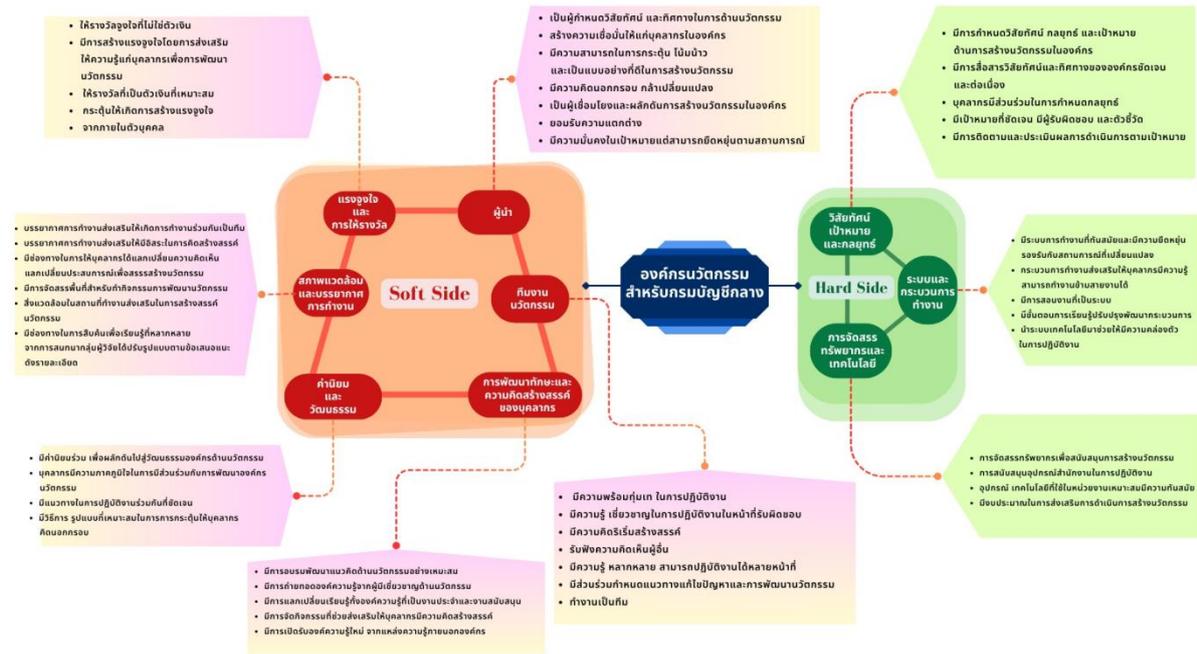
มีค่านิยมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ มีการกระตุ้นที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร

2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง พบว่า รูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้นำ ต้องเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนา องค์กรนวัตกรรมอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างองค์กรนวัตกรรมของกรมบัญชีกลาง เป็นไปตามแนวคิดของ Kuczmariski (2003) ผู้บริหารด้านนวัตกรรมต้องมีทัศนคติที่ดี มีความทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรม นอกจากนั้น ต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและ จูงใจบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบเพื่อพัฒนาไปสู่แนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดรับกับงานวิจัย Jasenka Haleus, Armand Faganel (2023) พบว่าความเป็นผู้นำขององค์กรส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบ ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่องค์กรต้องการและต้องมีความมุ่งมั่น (2) ด้านทีมงานนวัตกรรม บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเท มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม สอดรับกับแนวคิดของ นัทธิจิตสว่าง (2550) อธิบายไว้ว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีทีมงานในการสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาทีมงานให้ความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความเชื่อมโยงระหว่างทีมงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย สินีนาช ศิริวงศ์ (2560) พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการบริหารจัดการองค์กร มีการประสานงาน เชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เข้าด้วยกัน มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจน (3) ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ องค์กรต้องมีเป้าหมายด้านนวัตกรรม กำหนดยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรม มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากร สอดรับกับแนวคิดของ Dunlon (2002) เสนอว่า องค์กรนวัตกรรม ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมในการสร้างนวัตกรรม (4) ด้านแรงจูงใจและการให้รางวัล องค์กรนวัตกรรมต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ให้รางวัลที่เป็นตัวเงินที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย เทียนชัย อร่ามหยก และ กัญญามน อินสว่าง (2562) พบว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรม จำเป็นต้องมีการให้รางวัลกับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ เป็นส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี ต้องมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานเหมาะสมมีความทันสมัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mengjuan Fan, Wu Huang and Shengxu Xiong (2023) พบว่าการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรหากมีการจัดสรรทรัพยากรที่ทุ่มเทให้ด้านนวัตกรรมน้อยเกินไปจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีและการสนับสนุนพันธกิจขององค์กร (6) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์กรนวัตกรรมต้องมี

การอบรมพัฒนาแนวคิดด้านนวัตกรรมอย่างเหมาะสม รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัย รมิดา กาญจนวงศ์, นงนุช วงษ์สุวรรณ และ วิชาวรรณ กลิ่นหอม (2565) พบว่า การดำเนินการในการเป็นองค์กรนวัตกรรมสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาในด้านอื่นๆ ที่ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและนำมาต่อยอดในในการพัฒนาด้านนวัตกรรม ในองค์กร (7) ระบบและกระบวนการทำงาน ต้องมีระบบการทำงานที่ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สามารถทำงานข้ามสายงานได้ มีการสอนงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการเรียนรู้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการ สอดรับกับแนวคิดของ Von Stamm (2008) ระบุว่าองค์ประกอบด้านกระบวนการ มีความสำคัญต่อการสนับสนุนการเป็นองค์กรนวัตกรรม การมีระบบงานที่ทันสมัยและกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยส่งเสริมการดำเนินการด้านนวัตกรรมของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Arben Jusufi (2023) พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับด้านนวัตกรรม มุ่งเน้นที่การปรับปรุง กระบวนการ ขั้นตอน และกิจกรรม เพื่อปรับปรุงการจัดการอุปทาน และระบบการสื่อสารภายในและภายนอกบริษัท ส่งผลให้ผลประกอบการที่ดีขึ้น (8) ค่านิยมและวัฒนธรรม การมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมมีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน และมีวิธีการ รูปแบบที่เหมาะสมในการการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ จะสามารถผลักดันไปสู่วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม สอดรับกับข้อเสนอของ Singh, A. (2013) อธิบายว่า ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) เป็นแนวคิดกำหนดถึงสิ่งที่ต้องการให้องค์กรเป็นในอนาคตซึ่งองค์กรที่มีความเป็นเลิศ จะมีค่านิยมร่วมที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล (2559) พบว่า องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ด้านค่านิยมร่วมและแนวทางการปฏิบัติ มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (9) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีช่องทางในการให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสร้างนวัตกรรม มีช่องทางในการสืบค้นเพื่อเรียนรู้ที่หลากหลายมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัย Yingjing Chu, Liyuan Pang, Fairtown Zhou Ayoungman (2023) พบว่า ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเพิ่มนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพจากการรวมตัวขององค์กรในระดับภูมิภาค

3. ผลของการประเมินรูปแบบการสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง ซึ่งมีการสร้างและพัฒนา รูปแบบ รวมถึงการตรวจสอบรูปแบบในแต่ละขั้นตอน โดยผู้วิจัยศึกษาสภาพ ปัญหา และสร้างรูปแบบฯ และจัดทำเอกสารประกอบการบรรยายองค์ประกอบรูปแบบ รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ ผ่านการประเมินรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของตามแนวคิดของ (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2553) ที่เสนอว่าการสร้างและพัฒนา รูปแบบ ควรมีการสร้างหรือพัฒนา รูปแบบ

และตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบด้วยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทน์ภัส สีนจนาบุรีรักษ์, 2562) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบงานวัดกรรมสำหรับกลุ่มภารกิจด้านรายได้ของกระทรวงการคลัง ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้



แผนภาพที่ 3 แสดงองค์ประกอบหลักและย่อยของรูปแบบองค์กรณวัดกรรมสำหรับกรมบัญชีกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นของอิทธิพลต่อการนำรูปแบบองค์กรณวัดกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางไปใช้ และศึกษาองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อทราบถึงองค์ประกอบของทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการเป็นองค์กรณวัดกรรม
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการนำรูปแบบองค์กรณวัดกรรมสำหรับกรมบัญชีกลางไปใช้ ควรมีการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบรูปแบบและประเมินความพร้อมในองค์ประกอบต่างๆ และให้ความรู้สื่อสารในด้านการสร้างองค์กรณวัดกรรมให้บุคลากรกรมบัญชีกลางได้เข้าใจร่วมกัน
3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรกำหนดรายละเอียดหรือองค์ประกอบย่อยที่มีรายละเอียดคำอธิบายที่ชัดเจนมากขึ้นที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและองค์กรก่อนนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยดำเนินการผ่านคณะทำงานด้านนวัตกรรมของกรมบัญชีกลาง

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2567). ข้อมูลองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2567.
แหล่งที่มา: https://www.cgd.go.th/cs/internet/วิสัยทัศน์/พันธกิจ.html?page_locate=th_TH
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิ จิตสว่าง. (2550). องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566.
แหล่งที่มา: http://www.correct.go.th/temp_image/km.htm
- นันทน์ภัส สีนจนาบุรีรักษ์ (2562). *รูปแบบการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมสำหรับกลุ่มภารกิจด้านรายได้ของกระทรวงการคลัง*. คุชฉินิพนธ์ปรัชญาคุชฉินิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รมิดา กาญจนระวงศ์, นงนุช วงษ์สุวรรณ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2565). การศึกษาแนวทางส่งเสริมธุรกิจ SMEs จังหวัดจันทบุรี สู่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*. 9 (1), 82-90.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนานารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2 (4), 2-16.
- มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล. (2559). อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*. 9 (1), 283-297.
- สินีนุช ศิริวงศ์ (2560). วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ : การเดินทางสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารแพทย์นาวี*. 44 (3), 161-174.
- Arben Jusufi.(2023). Relationship Betaween Innovation and Financial Performance In The Global Environment Of Exporting Companies. *Journal of Liberty and International Affairs*. 9 (2), 74-88.
- Carlson, Curtis R., & Wilmot, William W. (2006). *Innovation: The five discipline for creating what customers want*. Massachusetts :Crown Business.
- Jasenska Haleus, Armand Faganel. (2023). Creative Competencies and Innovation Marketing in the Context of Defining the Determinants of a Company's Competitive Strategy. *Journal of Universal Excellence*. 12 (4), 336-355.
- Kuczarski, T. D. (2003). What is innovation? And why aren't companies doing more of it?. *The Journal of Consumer Marketing*. 20 (6), 536-541.
- Mengjuan Fan, Wu Huang, Shengxu Xiong. (2023). *How enterprise interactions in innovation networks affect technological innovation performance: The role of technological innovation capacity and absorptive capacity*. 1-23.
- Pascale, Richard T; Athos, Anthony G (1982).*The art of Japanese management : applications for American executives*. New York: Warner Books
- Quinn, J. B. (1991). Managing innovation: Controlled chaos. *Harvard Business Review*. 63 (3), 17-28.

- Santos, G., Afonseca, J., Lopes, N., Félix, M. J., & Murmura, F. (2018). Critical success factors in the management of ideas as an essential component of innovation and business excellence. *International Journal of Quality and Service Sciences*,
- Singh, A. (2013) A Study of Role of McKinsey's 7S Framework in Achieving Organizational Excellence. *Organizational Development Journal*. 31, 39-50.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (7th ed.). Hoboken :Wiley.
- Von Stamm, B. (2008). *Managing innovation, design and creativity* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Yingjing Chu, Liyuan Pang, Fairtown Zhou Ayoungman. (2023) Research on the Impact of Enterprise Innovation and Government Organization Innovation on Regional Collaborative Innovation. *Journal of Organizational and End User Computing*. 35 (3), 1-15.