

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีไอ
22-IP-11-GE-WSP-A

Workshop on Organizational Innovation Management on Key Standards and Frameworks

ระหว่างวันที่ 20-22 กุมภาพันธ์ 2566
ผ่านระบบการประชุมทางไกล (Virtual Session)

จัดทำโดย
ดร.รัชณี จันท์เกษ
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
วันที่ 22 เมษายน 2566

ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

1.1 ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการโดยย่อ

ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของผลผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่เอื้ออำนวย (ABC, 2020) จากฐานข้อมูลการชี้วัดการพัฒนาโลกของธนาคารโลก (2022) ประเทศในเอเชียแปซิฟิกสร้างนวัตกรรมมากกว่าภูมิภาคอื่น เช่น ละตินอเมริกา และแอฟริกา แต่ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง-สูงยังมีการพัฒนานวัตกรรมมากกว่าประเทศอื่น อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนาที่มีบทบาทมากขึ้นในเอเชียแปซิฟิก โดยมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่สูงขึ้นตามไปด้วย

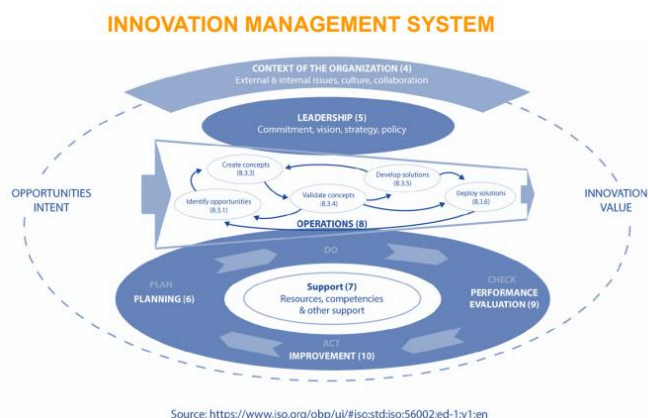
วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของระบบการจัดการนวัตกรรมที่ใช้ในองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาผลประโยชน์และผลกระทบเชิงบวกของระบบการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐ
3. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) ของระบบการจัดการนวัตกรรมในภาครัฐ

1.2 เนื้อหา/องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

นวัตกรรม คือ การนำแนวคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ

ระบบการจัดการนวัตกรรม



Source: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:56002:ed-1:v1:en>

มาตรฐานระบบการจัดการนวัตกรรม INNOVATION MANAGEMENT SYSTEM ISO 56002:2019

มาตรฐานฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางนำไปประยุกต์สำหรับหน่วยงานทุกประเภท ทุกขนาด เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการจัดทำ รักษา และพัฒนาแนวปฏิบัติในการจัดการนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมและประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ และรูปแบบธุรกิจใหม่ โดยมาตรฐานนี้กล่าวถึงขอบข่าย บทนิยาม และข้อกำหนดของระบบการจัดการนวัตกรรม ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 4 บริบทขององค์กร : (Context of the organization)

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร
- การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การกำหนดขอบข่ายของระบบการจัดการนวัตกรรม
- การสร้างระบบการจัดการนวัตกรรม ซึ่งจะดำเนินการให้สอดคล้องตามหลักการของการจัดการนวัตกรรม การส่งเสริมและสร้างให้มีวัฒนธรรมที่เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และรวมถึงการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรต่างๆ และลดความเสี่ยง และลดระยะเวลาของการดำเนินการทางนวัตกรรม

ข้อ 5 บทบาทของผู้นำ (Leadership)

- มุ่งไปยังการสร้างมูลค่าที่แท้จริงต่อการสร้างนวัตกรรม
- ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร
- ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในระบบบริหารจัดการนวัตกรรม ผ่านสิ่งต่าง ๆ เช่น การกำหนดกลยุทธ์ นโยบายและวัตถุประสงค์ด้านนวัตกรรม การสนับสนุนทรัพยากรอำนวยความสะดวกและสนับสนุนบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผล เป็นต้น
- กำหนดความรับผิดชอบ บทบาท และหน้าที่ ของผู้จะดำเนินการต่อระบบการจัดการนวัตกรรม และ ผู้ที่รับผิดชอบในส่วนของโครงการนวัตกรรมต่างๆ เพื่อรายงานถึงสมรรถนะของระบบการจัดการนวัตกรรม และโอกาสในการปรับปรุงตามเวลาที่กำหนด

ข้อ 6 การวางแผน (Planning)

- วางแผนการปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงบริบทองค์กร และความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และให้มีการระบุความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม
- ระบุประเด็นปัญหาด้านนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- มีการวางแผนวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านนวัตกรรม กำหนดกิจกรรม ทรัพยากร ความรับผิดชอบ ปัจจัยผลักดัน ขั้นตอนการจัดการนวัตกรรมและสร้างตัวชี้วัดในการตรวจสอบความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวของระบบบริหารจัดการนวัตกรรม
- กำหนดโครงสร้างองค์กร ที่ให้มั่นใจต่อการดำเนินการได้ในระบบการจัดการนวัตกรรม
- การจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Innovation portfolio) เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงความเสี่ยง และระดับของ นวัตกรรมตามขอบข่ายและเวลา และให้สอดคล้องไปกับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

ข้อ 7 การสนับสนุน (Support)

- องค์กรต้องจัดโครงสร้าง บทบาท ความรับผิดชอบ และทรัพยากร
- องค์กรต้องจัดสรรทรัพยากรในด้านบุคลากร เวลา องค์กรความรู้ การเงิน และโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอและเหมาะสมต่อระบบการจัดการนวัตกรรมและโครงการด้านนวัตกรรม
- องค์กรต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็น

- การสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรขององค์กร และสร้างแรงจูงใจ/วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม
- การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร
- ระบบเอกสารสารสนเทศ
- เครื่องมือและวิธีการ
- การจัดการปัญญาเชิงกลยุทธ์
- การจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและความรู้

ข้อ 8 การดำเนินการ (Operation)

- การวางแผนและการควบคุม องค์กรต้องสร้างแผนการดำเนินการและการควบคุม สำหรับการริเริ่มกระบวนการ โครงสร้าง และการสนับสนุนที่ความต้องการที่ได้ระบุโอกาส และการต้องการที่จะดำเนินการทางนวัตกรรมให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์
- ความคิดริเริ่มด้านนวัตกรรม
- กระบวนการทางนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย การขี้งโอกาส การสร้างแนวคิด การทวนสอบแนวคิด การพัฒนารูปแบบนวัตกรรม และการดำเนินการและติดตามผลของนวัตกรรมดังกล่าว

ข้อ 9 การประเมินสมรรถนะ (Performance evaluation)

- กำหนดตัวชี้วัด วิธีการสำหรับการตรวจติดตามและเกณฑ์ในการตรวจวัด
- การตรวจประเมินภายใน
- การทบทวนฝ่ายบริหาร

ข้อ 10 การปรับปรุง (Improvement)

- ขี้งความเป็ยงเบนที่เกิดขึ้น และกำหนดวิธีการแก้ไข เพื่อกำจัดสาเหตุของความเป็ยงเบน หรือสร้างการดำเนินการแก้ไขเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของระบบการบริหารจัดการนวัตกรรม
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่า โดยแนวทางสู่นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ช่วง ดังนี้

นวัตกรรม 1.0

- เน้นการประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์
- นักประดิษฐ์คนเดียวที่มีทรัพยากรจำกัด
- ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือการเข้าถึงตลาด
- ขี้งเคลื่อนโดยนักประดิษฐ์และนักเทคโนโลยี

นวัตกรรม 2.0

- มุ่งเน้นที่เทคโนโลยี R&D และ IP
- งบประมาณก้อนใหญ่และทีมงาน
- ระยะยาวและมีความเสี่ยงสูง
- ขี้งเคลื่อนโดยนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร

นวัตกรรม 3.0

- ความคิดและวัฒนธรรม
 - ขี้งเคลื่อนด้วยข้อจำกัด
 - เปิดและมุ่งเน้นตลาด
 - เปิดใช้งานแบบดิจิทัลและเลขชี้กำลัง
 - ขี้งเคลื่อนโดยผู้นำ

ประเภทของนวัตกรรม มีดังนี้

1. นวัตกรรมบริการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการสาธารณะ
2. นวัตกรรมกระบวนการ มี 2 ด้าน คือ
 - 2.1 นวัตกรรมกระบวนการบริหารเป็นการสร้างแนวทาง วิธีการ และรูปแบบใหม่ของการดำเนินงานภายในองค์กร

- 2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยีเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับกิจกรรมการดำเนินงานและกลไกการให้บริการ
3. นวัตกรรมเชิงแนวคิดเป็นการพัฒนามุมมองโลกใหม่ที่ท้าทายสมมติฐานที่สนับสนุนผลิตภัณฑ์บริการ กระบวนการ และรูปแบบองค์กรที่มีอยู่
4. นวัตกรรมด้านธรรมาภิบาลเป็นการแนะนำกลไกการมีส่วนร่วมใหม่สำหรับประชาชนและแนวทางใหม่ในการเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบภายในภาครัฐ
5. นวัตกรรมเชิงระบบเป็นการเน้นวิธีใหม่หรือที่ได้รับการปรับปรุงในการมีส่วนร่วมกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อร่วมให้บริการสาธารณะ
6. นวัตกรรมทางสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกำหนดเป้าหมายที่ต้นเหตุของปัญหาสังคม

มาตรฐานการจัดการนวัตกรรมภาครัฐ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนด้วยการพัฒนาและแสดงความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประชาชนที่ต้องการความมั่นใจในความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร
3. ผู้กำหนดนโยบายโดยมุ่งหวังให้โครงการสนับสนุนมีประสิทธิภาพสูง
4. ปรับปรุงการสื่อสารผ่านความเข้าใจร่วมกัน

การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม ได้แก่

1. ทรัพยากร (ความรู้) ยกตัวอย่าง การจัดทำเอกสารความรู้ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงการบริหาร 5 ปี ในด้านความคล่องตัวและดิจิทัล
2. ความตระหนัก, การรับรู้
3. การสื่อสาร
4. การจัดการด้านสติปัญญาเชิงกลยุทธ์ โดยมีข้อมูลรายละเอียดที่มากเพียงพอ มีวิธีการเปลี่ยนแปลง และมีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยร่วม เพื่อพัฒนาต่อยอดในนวัตกรรมดังกล่าว

ปัจจัยสำคัญ 5 ประการสู่ความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมในภาครัฐ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำทางการเมือง

นวัตกรรมมักต้องการการเปลี่ยนแปลงผู้นำในระดับสูงสุดเพื่อสร้างตัวเร่งสำหรับแนวทางใหม่ในการจัดการองค์กร โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องค้นหาวิธีที่จะทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลายในแง่หนึ่ง และเอาชนะความขัดแย้งโดยธรรมชาติในอีกด้านหนึ่ง

2. การสร้างขีดความสามารถของสถาบัน

เป็นองค์ประกอบทั่วไปในหลายกรณีที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการผลักดันผลลัพธ์จากศูนย์กลางของรัฐและในการจัดการการเงินสาธารณะ องค์กรมักใช้การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี แนวทางการจัดการใหม่ และการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถาบันในการส่งมอบผลลัพธ์ เพื่อให้การปฏิรูปปersistent การบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในสถาบันมักใช้เวลาชั่วอายุคน แต่สามารถกลายเป็นเป้าหมายที่รัฐบาลดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์ระยะยาวและการดำเนินการระยะสั้นและระยะกลาง

3. สิ่งจูงใจมีความสำคัญ

สิ่งนี้ถูกนำไปใช้ทั้งในระดับสถาบัน (เช่น ผ่านนโยบายของรัฐบาลทั้งระบบ การสร้างระบบและโครงสร้างที่กำหนดวัตถุประสงค์ของสถาบัน และระบบการติดตามโครงการ) เช่นเดียวกับในระดับของข้าราชการ (เช่น ผ่านเป้าหมายผลงานและระบบรางวัล) การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการขัดเกลาทางสังคมของข้าราชการพลเรือนต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน การปฏิรูปบางอย่าง เช่น การสร้างตัวชี้วัดผลงาน (KPI) และความรับผิดชอบต่อส่วนตัวของรัฐมนตรีต่อความสำเร็จนั้น อาจส่งผลต่อแรงจูงใจบางอย่างได้อย่างรวดเร็ว

4. ความโปร่งใส

สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ) หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและประชาชน ความโปร่งใสที่เพิ่มขึ้นสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของภาครัฐ เป็นตัวขับเคลื่อนสำหรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งจูงใจ

5. เทคโนโลยี

การจัดแสดงแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูป หรือมีบทบาทสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในวงกว้าง แอปพลิเคชันเทคโนโลยีมาพร้อมกับนโยบายและขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถแนะนำได้ค่อนข้างเร็ว และช่วยให้ประเทศต่าง ๆ ก้าวกระโดดได้

ปัจจัยที่ทำให้นวัตกรรมภาครัฐอยู่รอด ได้แก่

ปัจจัยที่ 1: ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลคำติชมช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้ ปรับเปลี่ยนเป้าหมาย เพื่อฟื้นฟูระดับประสิทธิภาพการทำงาน และจัดตำแหน่งตัวเองด้วยสภาพแวดล้อมของตนเอง โดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบภายในขององค์กรคือ จดจ้อกับกระบวนการทำงานเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คำติชมอาจเป็นรากฐานสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่

- ค้นหาและประมวลผลข้อมูลข้อเสนอแนะอย่างแข็งขัน (จากผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ ผู้ตรวจการแผ่นดิน การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบภายนอก การประเมินผล)

- ระบบตรวจสอบประสิทธิภาพ
- การประเมินเป้าหมายและวัตถุประสงค์
- ระบบการจัดการคุณภาพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การจัดการความรู้
- แนวทางปฏิบัติในการวัดโดยเจตนา/ความตั้งใจ

ปัจจัยที่ 2: ความรับผิดชอบ

กลไกความรับผิดชอบ ความเป็นไปได้ของการลงโทษอาจสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ศูนย์กลางของแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบคือแนวคิดที่ว่าอำนาจในการตัดสินใจถูกโอนจากตัวการไปยังตัวแทน ต้องมีกลไกรองรับตัวแทนรับผิดชอบ องค์กรที่รับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ ข้อมูลและการรายงาน, อภิปราย คำอธิบาย และเหตุผล, ความเป็นไปได้ของการลงโทษ, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน, ความโปร่งใสเกี่ยวกับประสิทธิภาพ, การตรวจสอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน, การตรวจสอบภายนอก

ปัจจัยที่ 3: การเรียนรู้

องค์กรมีแรงจูงใจในการปรับปรุงและอัปเดตอยู่เสมอและปรับนวัตกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดสำหรับอนาคต โดยการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มี 3 ประเภท: 1) การเรียนรู้แบบ วงลูปเดียว (Single Loop Learning) การเรียนรู้ในแบบนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรเผชิญหน้ากับปัญหาและความผิดพลาดทางการจัดการให้มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการสะสมการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้แบบลูปซ้อน (Double Loop Learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการสร้างการเรียนรู้ และเป็นที่มาของแบบจำลองธุรกิจใหม่ที่สอดคล้องกับความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการแข่งขัน 3) Deutero learning การเรียนรู้เพื่อจะเรียนรู้

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะ/คำติชม และความรับผิดชอบจะสร้างแรงจูงใจสู่ความเป็นเลิศ เกิดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานขององค์กร

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ การใช้ข้อมูลคำติชม (จากพนักงาน ลูกค้า ผู้ตรวจการแผ่นดิน การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบภายนอก การประเมินผล), ความปลอดภัยทางจิตวิทยา / ความโปร่งใสและวัฒนธรรมของฝ่ายตรงข้าม และการเปิดกว้างสำหรับมุมมองทางเลือก, ความอดทนต่อข้อผิดพลาด การกล้าเสี่ยง และการทดลอง, เวลาสำหรับการไตร่ตรอง – การเรียนรู้ที่หย่อนยาน, ความหลากหลายของวุฒิการศึกษาของพนักงาน

ปัจจัยที่ 4: การทำซ้ำ

การทำซ้ำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้แนวทางที่เพิ่มขึ้น มักจะรวดเร็วในการพัฒนาโครงการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ พร้อมลดความเสี่ยง การทำซ้ำมีประโยชน์ต่อการพัฒนาต้นแบบ การดำเนินการทดสอบ และการทดลอง

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ การจัดการโครงการนวัตกรรม, ใช้ต้นแบบเพื่อสำรวจแนวทาง, ดำเนินการทดสอบและทดลอง

ปัจจัยที่ 5: การรู้ข้อมูล

ความรู้ด้านข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องและมั่นใจ ไม่ใช่การคาดเดาหรือคาดการณ์ การปฏิบัติข้อมูลทำให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ โดยการเก็บรวบรวมและการบันทึกข้อมูลจำเป็นต้องเกิดขึ้นตลอดการบริการสาธารณะ

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ, บริการสาธารณะที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล, ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล, อธิบายข้อมูลและผลลัพธ์

ปัจจัยที่ 6: ศูนย์กลางของผู้ใช้

การเป็นศูนย์กลางของผู้ใช้คือการมีบริการและนโยบายที่ได้รับการออกแบบเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของผู้ใช้โดยพิจารณาผู้ใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยวิธีดังกล่าวเป็นการค้นหาสิ่งที่ผู้ใช้ต้องทำและออกแบบ มุ่งเน้นนโยบาย/บริการที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้นมากกว่าสิ่งที่รัฐบาลกำหนด

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ แก้ปัญหาความต้องการของผู้ใช้, มุ่งเน้นไปที่ผู้ใช้ในทุกขั้นตอน, พิจารณาว่าผู้ใช้คิดและปฏิบัติอย่างไร, ให้ผู้ใช้มีส่วนร่วมในโครงการ

ปัจจัยที่ 7: ความอยากรู้อยากเห็น

ความอยากรู้อยากเห็นและความคิดสร้างสรรค์ช่วยระบุแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ สามารถทำได้โดยการรับคำติชมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงาน หรือการค้นหาคำว่าคนอื่นทำงานที่คล้ายกันอย่างไรเพื่อดูว่าพวกเขาทำแตกต่างกันหรือไม่ ก้าวไปไกลกว่านั้น และพยายามนำสิ่งนั้นมาปรับใช้

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ, การสรุปปัญหาและสถานการณ์ใหม่, แนวทางการปรับตัว และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ 8: การเล่าเรื่อง

การเล่าเรื่องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบอกเล่าช่วยสร้างการสนับสนุนและดึงดูดผู้คนโดยพูดถึงอดีต ปัจจุบัน และอนาคตที่เป็นไปได้ การแบ่งปันประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญก่อนนวัตกรรมของภาครัฐ โดยสามารถแบ่งปันเรื่องราวของโครงการนวัตกรรมผ่านบทเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบว่าได้ผลและไม่ได้ผลเพื่อให้คนอื่น ๆ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของคุณ

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ การใช้เรื่องเล่า, บอกเล่าเรื่องราวของผู้ใช้, การทำงานกับสื่อและวิธีการที่หลากหลาย, บทเรียนการสอน

ปัจจัยที่ 9: การก่อความไม่สงบ

การก่อความไม่สงบหมายถึงการทำลายสถานะที่เป็นอยู่และแนวทางปกติของการทำสิ่งต่าง ๆ หมายถึงการทำงานร่วมกับพันธมิตรรายใหม่และแตกต่างกัน, รับข้อมูลเชิงลึกใหม่หรือส่งมอบโครงการ สิ่งทดลองใหม่แต่ไม่ได้ผล ไม่ใช่ "ความล้มเหลว" แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อค้นหาว่าทำไมมันไม่ได้ผล

การปรับนวัตกรรมภาครัฐ เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้อยู่รอด ได้แก่ ทำลายสถานะที่เป็นอยู่, คาดคะเนสิ่งที่ไม่อาจไม่ได้ผล, สร้างพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลง, การทำงานร่วมกับพันธมิตรที่ไม่ธรรมดา ปัจจัยอื่น ๆ มีดังนี้

- ปัจจัยด้านบริบทที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรม เช่น ความสามารถขององค์กรภาครัฐ, ประเพณี และภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง
- การมีเครือข่ายภายนอกมากขึ้น (ซึ่งก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อข้อมูลที่หลากหลายจากภายนอกองค์กร) คือ
- มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกิจกรรมความเป็นผู้นำที่มีส่วนสนับสนุนนวัตกรรม
- กฎหมายสำคัญอาจอยู่ที่การโน้มน้าวใจผู้กำหนดนโยบายว่านวัตกรรมใหม่ต้องมีประสิทธิภาพเช่นกัน
- ในนวัตกรรมทั้งหมด ความสามารถในการนำไปใช้ได้เป็นสิ่งสำคัญทั้งหมด
- การใส่ใจในรายละเอียดและการปฏิบัติจริงอย่างรอบคอบ

การสร้างนวัตกรรมภาครัฐ

1. อาณัติ

- เข้าใจแนวโน้มในอนาคต
- คาดการณ์นโยบายในอนาคต กฎระเบียบ และความต้องการของประชาชน
- สร้างกลยุทธ์และวัตถุประสงค์
- ความเป็นผู้นำ

2. กลไก

- กระบวนการ
- ผู้ทำงานร่วมกัน
- การกำกับดูแล
- แพลตฟอร์ม
- ความคิดริเริ่ม

3. การเรียนรู้

- ความสามารถ
- สมรรถนะ
- วัฒนธรรม

4. มาตรการ

- การวิเคราะห์ตามเวลาจริง
- Dashboards
- Algorithms
- จับต้องได้และจับต้องไม่ได้

ข้อ 5:

ความเป็นผู้นำและนโยบายเพื่อสาธารณะ นวัตกรรมภาครัฐ

ข้อ 7 & 8:

ทรัพยากร & การดำเนินงาน

ข้อ 7 & 4:

ความสามารถและวัฒนธรรม

ข้อ 8 & 9:

การดำเนินงาน & ผลงาน

การขับเคลื่อนนวัตกรรมของภาครัฐ

การขับเคลื่อนนวัตกรรม ได้แก่ ลูกค้า เทคโนโลยี คู่แข่ง สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน คู่ค้าทางธุรกิจ โครงการโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย/การสนับสนุนของรัฐบาล การเงิน Supplier/ผู้ขาย วัฒนธรรม

สิ่งที่ยับยั้งนวัตกรรม ได้แก่ วัฒนธรรม นโยบาย/การสนับสนุนของรัฐบาล โครงสร้างพื้นฐาน Supplier/ผู้ขาย ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน คู่ค้าทางธุรกิจ เทคโนโลยี ลูกค้า คู่แข่ง

ภาพการเข้าร่วมกิจกรรม

The top portion of the screenshot displays a presentation slide titled "INNOVATION MANAGEMENT SYSTEM" under the ISO56002:2019 standard. The slide features a central circular diagram with the following components:

- Context to drive Innovation:** Includes "Context of the Organization (4)", "Leadership, Purpose & Strategy", and "Culture to drive Innovation".
- NEED/VALUE IDENTIFICATION:** Involves "Opportunities Intent", "Change drivers (R, D)", "Identify opportunities (R, D)", "Generate ideas (R, D)", and "Generate solutions (R, D)".
- Innovation Process:** The core cycle.
- VALUE CREATION:** Results in "Innovation Value".
- Process to support innovation:** Includes "Plan (6)", "Support (7)", "Operations (8)", and "Performance Evaluation (9)".

Below the diagram, a source URL is provided: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:56002:ed-1:1:en>. To the right, a vertical strip shows several participant video thumbnails.

The bottom portion of the screenshot shows a grid of 24 video thumbnails for various participants, including names like "Thailand/Kanokporn", "Thailand/Ma'Soammarita", "Azim Pawanchak", "Thailand/Christina Lee", "Dr. Arundha Vajama Sita", "Thailand/Dr. Vichaporn", "Thailand/Dr. Rutchanee Cha", "Cambodia/HOUT MENG", "Bangladesh/Md. Mostafa Z...", "Thailand/Kusuma", "Thailand/Wittapong", "I.R.Iran", "Thailand_sasamon", "Thailand_Sahaparb", "INDIA/Dr T SrinivasRaghu", "Thailand/Nuttawat Unittard", "Magnus Karlsson - Amplify", "Anugaman Roohbahshian", and "Thailand/Adrapong".

The bottom screenshot shows the Zoom meeting chat interface. On the right, a "Meeting Chat" window is open with the following content:

Meeting Chat
 Current Questions:

1. What next innovation 4.0 will be?
2. How does APO think of modifying existing rules /regulations or policies to cope with innovation phenomenon?
3. In the session 1, we learnt that culture is the key inhibitor for developing innovation.
 - 3.1) How can we create and build the innovation culture in the public sector?
 - 3.2) How can we measure that our organizations already has good innovation cultures?
4. Innovation management can happen when organisational enablers both internal and external resources collaborates, how these integrations has to be done with public sectors?

A response from "Thailand/Kusuma to Everyone" at 2:00 PM is visible:

In the session 5, "Tool": Innovation management capabilities assessment, who should evaluate the current maturity level (leader, employee, third party)?

At the bottom of the chat, a message from "Magnus" is partially visible: "Magnus, for your wonderful presentation. This, is a lot of depth on what you have. Most of you have present that so I would like to begin the session. Okay, I'll just buy maybe a starting with Dr. Ali and".

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับ/การขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

โปรดระบุประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ โดยแบ่งเป็น

- ประโยชน์ต่อตนเอง
การสัมมนาครั้งนี้ มีประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ทราบแนวทางในการจัดการนวัตกรรม การจัดการความรู้ สามารถนำแนวคิด และเครื่องมือของมาตรฐานระบบการจัดการนวัตกรรมมาปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะการทำงานขององค์กรในการผลิตนวัตกรรม กระบวนการ นวัตกรรมดิจิทัล อย่างยั่งยืน และคุ้มค่าประโยชน์ต่อตนเอง
- ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก สามารถนำแนวทางการจัดการนวัตกรรม แนวคิดใหม่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบใหม่เป็นทางเลือกให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และการขับเคลื่อนเป็นองค์กรนวัตกรรมที่พัฒนาการวิจัย จัดระบบความรู้ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สมุนไพรใหม่ สร้างเครือข่ายสู่การหนุนเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน
- ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการวิชาชีพในหัวข้อนั้นๆ
กิจกรรมขยายผลที่คาดว่าจะดำเนินการ คือ การเผยแพร่ความรู้หลักการจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ในงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ เนื่องกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นหน่วยงานวิชาการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย จัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิตและผลิตภัณฑ์สมุนไพร และประยุกต์องค์ความรู้เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จึงเป็นแนวทางที่ องค์กรจะสามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมและประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์กระบวนการ และการบริการใหม่แก่ประชาชน