

**การพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว***

**Policy Innovation Development to Support Personnel of Strategy and Planning
Division, Department of Women's Affairs and Family Development**

ธัญญ์ องค์กรวิทย์ยานุสรณ์
Tanabhat ongvittayanusorn**

6614832035@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำคัญของนวัตกรรมเชิงนโยบายที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน 2) ศึกษากระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) เสนอรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิจัยเอกสารและวิจัยสนามผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมการคิดริเริ่ม การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การเปิดรับข้อมูลอย่างรอบด้าน การวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ สำหรับรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่เสนอได้แก่ การจัดตั้ง “ชุดแนวทางการวิเคราะห์และออกแบบนโยบายด้วยเครื่องมือดิจิทัล” ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การสื่อสาร และการประเมินผลเชิงกลยุทธ์

คำสำคัญ : นวัตกรรม ; กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ; นโยบาย

*การพัฒนาวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว มีผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานของเอกชน ต้องเร่งให้เกิดการเปลี่ยนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการบริหารที่ทันสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและทำให้องค์กรมุ่งไปสู่ประสิทธิผลที่วางไว้ได้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำ การปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ

จึงจำเป็นต้องหากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขันซึ่งองค์กรในปัจจุบันได้พยายามแสวงหาสมรรถนะหลักขององค์กร (organizational core competency) ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กระบวนการบริหารงาน และกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำที่มีศักยภาพ ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

นวัตกรรมเชิงนโยบาย เป็นการออกแบบหรือสร้าง “กระบวนการทางนโยบาย” (Policy process) โดยการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น รัฐ เอกชน ภาคการศึกษา สื่อมวลชน ประชาสังคม ฝ่ายความมั่นคง การเมือง หรือที่เรียกว่า Stakeholder เข้ามาออกแบบและสร้างกระบวนการนโยบายร่วมกัน โดยจะต้อง “เปิดกว้างรับฟัง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิดและทัศนคติ” (Mindsets & Attitude)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรีการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบ การชดเชยและเยียวยาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการราชการของกรม และแผนเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของกรม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ การพัฒนาและประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับนโยบาย พันธกรณี อนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศ จัดทำและพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยศึกษาว่า มีนวัตกรรมเชิงนโยบายด้านใดที่จะสามารถเสริมสร้างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการจากการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างไร แก่ปัญหา และสามารถนำนวัตกรรมเชิงนโยบายมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานและปฏิบัติงานทำให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนะรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive) โดยเจาะจงเลือกเฉพาะเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน และใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (closed ended question) เป็นคำถามที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ผู้ตอบเลือกคำตอบที่กำหนดให้ไว้เท่านั้น (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51-52) โดยแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 48-50)

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น
 - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
 - 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์

แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะขออนุญาตสัมภาษณ์ จดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงหรือภาพตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น (2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ (3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกันได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ (4) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย แนวทาง วิธีการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงนโยบาย เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสำคัญของนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ในภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรและสังคม เป็นแนวทางใหม่ในการคิดนโยบายและพัฒนาระบบการทำงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ความทันสมัย และตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร นวัตกรรมเชิงนโยบายมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อบทบาทและภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยให้เหตุผลหลัก ๆ ดังนี้

1. นวัตกรรมเชิงนโยบายช่วยในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในมิติการบริหารภายในองค์กรและการบริการประชาชน
2. นวัตกรรมเชิงนโยบายช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยอาศัยการออกแบบเชิงสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ชัดเจน
3. นวัตกรรมเชิงนโยบายเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
4. เพิ่มความแม่นยำและทันสมัยในการกำหนดกลยุทธ์/แผนงาน ด้วยการใช้ข้อมูลจริงและเครื่องมือเทคโนโลยี
5. ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และรองรับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย
6. นวัตกรรมเชิงนโยบายช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการวางแผน นวัตกรรมเชิงนโยบาย เช่น Dashboard, Big Data หรือการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ เป็นตัวช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนบุคลากร

ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสนับสนุนผู้บริหารและหน่วยงานในการกำหนดทิศทางนโยบายและแผนยุทธศาสตร์

7. นวัตกรรมเชิงนโยบายส่งผลต่อการบูรณาการการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย

กองยุทธศาสตร์และแผนงานมีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการกำหนดยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว การมีนวัตกรรมเชิงนโยบายที่ช่วยให้ทุกหน่วยงานในกรมฯ สามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

นวัตกรรมเชิงนโยบายไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงลำพังโดยการสั่งการจากบนลงล่าง หากแต่จำเป็นต้องอาศัย กระบวนการพัฒนา ที่มีความเป็นระบบ มีการมีส่วนร่วม การส่งเสริมองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพสำหรับกองยุทธศาสตร์และแผนงานควรยึดแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก และมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงานได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยสามารถจำแนก ปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบาย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์และกำหนดปัญหา การพัฒนานวัตกรรมต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาในบริบทการทำงานอย่างละเอียด ทั้งจากข้อมูลภายในและแนวโน้มภายนอก

2. การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ควรเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ สนับสนุนทรัพยากร และร่วมคิดร่วมทำกับบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของนวัตกรรม อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในหน่วยงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านนวัตกรรม ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน Design Thinking และการสร้างเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการออกแบบและขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ และการให้รางวัลหรือแรงจูงใจ เช่น การประกวดนวัตกรรมหรือการยกย่องเชิงสัญลักษณ์ ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น ระบบ Dashboard ที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งและแสดงผลแบบ Real-time การวิเคราะห์งบประมาณเชิงกลยุทธ์ด้วยระบบอัจฉริยะ การจัดการงานผ่านระบบ Digital Workflow และการใช้ AI ในกระบวนการออกแบบนโยบาย สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำ และทำให้กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. การประเมินผลและการพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ควรมีการทดลอง ทดสอบ และการประเมินผลของนวัตกรรม ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนสำคัญของการพัฒนา โดยจะช่วยให้สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขจุดอ่อนของนวัตกรรมได้ตรงจุด อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในระยะยาวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าสามารถสังเคราะห์รูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน โดยจำแนกออกเป็น 5 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาของนวัตกรรมเชิงนโยบาย เนื้อหาของนวัตกรรมเชิงนโยบายควรสอดคล้องกับภารกิจหลักของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้แก่ การจัดทำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับสตรีและครอบครัว นวัตกรรมควรมุ่งเน้นการออกแบบเชิงกลยุทธ์ เช่น

1. การสร้างนวัตกรรมด้านการวิเคราะห์สถานการณ์และพยากรณ์ปัญหาของสตรีและครอบครัว
2. การจัดทำนโยบายเฉพาะทางเช่น การส่งเสริมครอบครัวเข้มแข็งการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว

3. การพัฒนาฐานข้อมูลกลางแบบบูรณาการที่สามารถใช้ในการกำหนดนโยบายระดับกรม กระทรวง และระดับชาติ

2. ปัจจัยด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบและบริหารจัดการนโยบาย โดยเฉพาะ

1. ระบบ Dashboard เชิงนโยบาย ที่สามารถแสดงข้อมูลแบบ Realtime ช่วยในการติดตามผลผลิตผลลัพธ์ และงบประมาณ

2. ระบบวิเคราะห์งบประมาณเชิงกลยุทธ์ ที่ช่วยประเมินความคุ้มค่าและความสอดคล้องของโครงการ

3. Digital Workflow สำหรับลดขั้นตอนการอนุมัติและตรวจสอบข้อมูล

4. AI และ Big Data Analytics สำหรับการพยากรณ์สถานการณ์และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายเครื่องมือเหล่านี้หากได้รับการออกแบบโดยยึดหลักผู้ใช้งานจะสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานของกองฯ ได้อย่างชัดเจน

3. ปัจจัยด้านกระบวนการขับเคลื่อนนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายไม่ควรจำกัดอยู่เพียงฝ่ายบริหาร แต่ควรเป็นกระบวนการที่ทุกระดับในองค์กรมีส่วน ได้แก่

1. การใช้กระบวนการ Design Thinking เพื่อออกแบบนโยบายร่วมกัน

2. การมีพื้นที่ให้บุคลากรเสนอแนวคิด และทดสอบนวัตกรรมแบบ Pilot Project

3. การจัดเวทีประกวดผลงานนวัตกรรมพร้อมสิ่งจูงใจ เช่น รางวัล การเผยแพร่ และการเลื่อนขั้น

4. การวิเคราะห์ผลกระทบของนวัตกรรมก่อนนำไปใช้งานจริง และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรมเชิงนโยบายจะเกิดขึ้นได้จริงในองค์กรก็ต่อเมื่อบุคลากรมีคุณลักษณะและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงควมมีการพัฒนาดังนี้

1. ค่านิยมด้าน “การคิดเชิงระบบ” และ “การคิดเชิงนวัตกรรม”
2. การส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทเป็น “นวัตกรรม” โดยจัดอบรมเพิ่มทักษะด้านนโยบายและเทคโนโลยี
3. การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร
4. การสื่อสารแนวนโยบายของผู้บริหารอย่างชัดเจน และให้โอกาสบุคลากรในการริเริ่ม
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากนโยบายและโครงสร้าง นวัตกรรมจะเกิดได้จริงและยั่งยืน ต้องมีโครงสร้างการสนับสนุนในระดับนโยบาย ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายหรือ “แผนแม่บทนวัตกรรมเชิงนโยบายของกองฯ”
 2. การจัดสรรงบประมาณเฉพาะเพื่อพัฒนา ทดลอง และขยายผลนวัตกรรม
 3. การบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบงานปกติของหน่วยงาน
 4. การสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- หากมีความชัดเจนในโครงสร้างการสนับสนุน จะสามารถทำให้การนำนวัตกรรมเชิงนโยบายเข้าสู่ระบบราชการเกิดผลอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอธิบายผล ได้ดังนี้

1. ความสำคัญของนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความเห็น ถึง ความสำคัญของนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เนื่องจากลักษณะภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิเคราะห์นโยบาย การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ การจัดทำข้อเสนอแนะและกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของกรม รวมถึงการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมเชิงนโยบายมีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างทัน่วงที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ข้อมูลมีบทบาทเป็นฐานของการตัดสินใจเชิงนโยบาย นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ และการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งนอกจากนี้ นวัตกรรมเชิงนโยบายยังทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีความเป็นระบบ บูรณาการ และเปิดโอกาสให้สามารถทดลองแนวทางใหม่ ๆ เช่น การใช้แนวคิด Policy Sandbox เพื่อบริหารความเสี่ยงและเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ทั้งนี้ยังช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทจากการวางแผนเชิงเส้นตรง ไปสู่การเป็นนักออกแบบระบบและนักวางกลยุทธ์ที่สามารถประสานงานและปรับตัวได้ในบริบทที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจึงกล่าวได้ว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายมีความจำเป็นทั้งในเชิงสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ และกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร โดยส่งผลใน

เชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของการดำเนินงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาครัฐ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมเชิงนโยบายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเฉพาะในกระบวนการเสนอแนะเชิงนโยบาย การบริหารแผนงานและงบประมาณ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม เช่น การพัฒนา Dashboard การจัดทาระบบฐานข้อมูล หรือการปรับปรุงขั้นตอนงานให้กระชับขึ้น จะทำให้การทำงานมีความคล่องตัว ชัดเจน และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Paton E. Guba (อ้างถึงใน เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 1) ที่เสนอว่านโยบายนั้นมีความหมายแตกต่างกันอย่างน้อยที่สุด 3 ระดับคือ

1. ระดับเจตนาของนโยบาย (policy-in-intention) หมายถึงระดับของผู้กำหนดนโยบาย
 2. ระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy-in-implementation) หมายถึงระดับของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติหรือผู้นำเอาโครงการต่างๆ ในนามของนโยบายอันได้นำไปปฏิบัติ
 3. ระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นของนโยบาย (policy-in-experience) หมายถึงระดับของผู้ที่ได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากนโยบาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมเชิงนโยบายต้องพิจารณาทั้งระดับแนวคิดและการนำไปใช้จริง แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ William N. Dunn (อ้างถึงใน เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 2) ที่ระบุว่า นโยบายในฐานะที่เป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์สาขาหนึ่ง คือการใช้วิธีการต่างๆในการศึกษาและโต้แย้งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่อาจจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางการเมือง เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ
- ที่เป็นปัญหานโยบายนอกจากนี้ แนวคิดเรื่องการปรับตัวขององค์กรเพื่อแข่งขันและตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ยังสอดคล้องกับ Porter (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 3-4) ที่กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์จะทำให้การวิเคราะห์การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ทำให้องค์กร 1. เข้าใจสภาพการแข่งขันอย่างชัดเจน 2. ปัจจัยใดเป็นตัวกำหนดหรือแรงผลักดันของการแข่งขัน 3. อุตสาหกรรมที่ตนเองอยู่จะเป็นอย่างไรในอนาคต 4. คู่แข่งในอุตสาหกรรมจะมีการเคลื่อนไหวอย่างไร 5. กลยุทธ์ใดที่ควรเลือกเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ชนัญชนะ และคณะ (2567) ได้ศึกษา การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม พบว่า การจะพัฒนาองค์กรภาครัฐให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้นั้น จำเป็นต้องมี ปัจจัยด้านนโยบาย งบประมาณ ทักษะบุคลากร และเทคโนโลยี ที่สนับสนุนร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2. กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความเห็น ถึงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพสำหรับกองยุทธศาสตร์และแผนงานควรประกอบด้วยขั้นตอนที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อบริบทการทำงานของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง โดยสามารถสังเคราะห์กระบวนการได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ

เริ่มต้นจากการสำรวจ วิเคราะห์ และระบุปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน รวมถึงการประเมินความต้องการของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย และสถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. การระดมความคิดเห็นและออกแบบแนวคิดนวัตกรรม

จัดกระบวนการระดมสมองโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือรูปแบบนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา โดยอาจใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) การวิเคราะห์ระบบงาน หรือการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาเป็นฐานในการออกแบบต้นแบบเบื้องต้นของนวัตกรรม

Design Thinking หรือ “กระบวนการคิดในเชิงออกแบบ” นิยมนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรเรื่อยมาตั้งแต่โลกเราก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเกิดการปลูกฝังระบบวิธีคิดโดยใช้กระบวนการนี้ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานตามตำแหน่งและความสามารถของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการคิดในรูปแบบ Design Thinking มีลักษณะและกระบวนการที่สร้างสรรค์ขึ้นมา ทำให้เกิดประสิทธิผลใหม่ ๆ ซึ่งเป็นหลักการที่ช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างดี โดยกระบวนการหลัก ๆ ของ Design Thinking หรือ “กระบวนการคิดในเชิงออกแบบ” คือ

การเข้าใจปัญหาของกลุ่มเป้าหมายหรือลูกค้าในถูกต้อง (Human Centered)

กระบวนการคิดและแก้ไขปัญหา (Ideation & Brainstorming)

การลงมือทำและทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Prototype and Implement)

จากกระบวนการต่าง ๆ ข้างต้นนั้นสามารถจำแนกออกมาให้เข้าใจได้ง่ายผ่านโมเดลของ D.School, Stanford university แบ่งย่อยออกมาได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. Empathize หรือ การเข้าใจปัญหา

การเข้าใจปัญหา หรือ Empathize คือ ขั้นตอนแรกของ Design Thinking โดยนำเอา Empathy (การเข้าอกเข้าใจ) เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถอธิบายได้ว่าเป็นกระบวนการที่พยายามวิเคราะห์และทำความเข้าใจพฤติกรรมของ User (ผู้ใช้งาน) หรือกลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนนี้จะเปรียบเสมือนการสังเกตและการสัมภาษณ์ถามกลุ่มเป้าหมายที่เป็นหัวใจหลักของ Design Thinking เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายและประเด็นที่ต้องการแก้ไขอย่างถ่องแท้ โดยขั้นตอนนี้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใช้ความคิดที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นการฝึกฝนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อหาแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา นอกจากนี้การเข้าใจในปัญหาอย่างลึกซึ้งนั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นถึงต้นตอ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ออกมาอย่างยอดเยี่ยม

2. Define หรือ การนิยามปัญหาให้ชัดเจน

การนิยามปัญหาให้ชัดเจน หรือ Define คือ การระบุปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการจะแก้ไข (Problem statement) ในหลักการของ Design Thinking เมื่อเรารู้ถึงข้อมูลปัญหาที่ชัดเจนจากการวิเคราะห์หาต้นเหตุของปัญหา ตลอดจนวิเคราะห์อย่างรอบด้านแล้ว จากนั้นจึงนำเอาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อที่จะคัดกรองและระบุว่าเป็นปัญหาที่แท้จริง เป็นการกำหนดหรือบ่งชี้ปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติการในกระบวนการหรือขั้นตอนต่อไป รวมถึงเป็นการทำให้การแก้ปัญหาที่มีแก่นยัดส่งมอบให้สามารถทำการออกแบบแก้ไขปัญหาได้อย่างมีทิศทาง

3. Ideate หรือ การระดมความคิด

การระดมความคิด หรือ Ideate คือ การนำเสนอแนวความคิดในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด ตามหลักการ Design Thinking โดยใช้วิธีการระดมสมองจากหลากหลายวิธีคิดและมุมมอง ไม่จำเป็นที่จะเกิดจากความคิดของบุคคลเดียว แต่เป็นการผสมผสานความคิดจากหลากหลายที่มา เพื่อให้ได้มุมมองและวิธีการแก้ปัญหาที่

หลากหลายออกมาให้มากที่สุด นำมาเป็นฐานข้อมูลในการที่จะนำไปวิเคราะห์ประเมินผลวิธีการเหล่านั้น เพื่อสรุปเป็นความคิดที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ต่อไป

4. Prototype หรือ การสร้างต้นแบบ

การสร้างต้นแบบ หรือ Prototype คือการแปลงไอเดียให้เป็นรูปเป็นร่างอย่างง่ายที่สุด สะดวกและรวดเร็วที่สุด เพื่อให้เป็นต้นแบบไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายสำหรับผู้ใช้งาน หรือกลุ่มตัวอย่างลูกค้าของเรา และจากนั้นจึงทำการสังเกตหรือสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อเก็บเป็นข้อมูลจากผู้ใช้งานก่อนการสร้างสินค้าจริง

ในขั้นตอนนี้ตามหลักการ Design Thinking เป็นการลงมือปฏิบัติจริง โดยทดลองตามแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ที่สามารถกล่าวได้อีกอย่างว่า Prototype คือ การพัฒนาต้นแบบว่าสินค้าหรือบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ จากธุรกิจหรือองค์กรของเรานั้นสามารถตอบสนองความต้องการภายในตลาดได้หรือไม่ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้ข้อเสนอแนะเหล่านั้นจะเป็นการชี้ให้เห็นถึงข้อผิดพลาดและนำมาปรับปรุงต้นแบบได้อย่างตรงจุด จนสมบูรณ์พร้อมออกสู่ตลาด

5. Test หรือ การทดสอบ

ขั้นตอนการ Test หรือ การทดสอบ เป็นขั้นตอนสุดท้ายตามการทำงานโดยใช้ Design Thinking จากโมเดลของ D.School, Stanford university โดยสามารถนิยามขั้นตอนการทดสอบได้ว่าเป็นการทดลองนำต้นแบบที่สมบูรณ์หรือข้อสรุปที่จะนำไปใช้จริงมาปฏิบัติก่อน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินผล จากนั้นจึงนำเอาปัญหาหรือข้อดีข้อเสียที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริงอีกครั้ง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสามารถปล่อยสินค้าหรือบริการออกสู่ตลาดได้

3.การพัฒนาและทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรม

เมื่อได้แนวคิดเบื้องต้น จะต้องมีการสร้างต้นแบบ (Prototype) ของนวัตกรรมเชิงนโยบาย และนำไปทดลองใช้ในพื้นที่จำกัดหรือกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

4.การประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา

หลังจากทดลองใช้ ต้องมีการติดตามประเมินผลทั้งในด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงนวัตกรรมให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น คู่มือ แนวทางปฏิบัติ และระบบสนับสนุนต่าง ๆ

5.การนำไปใช้จริงและขยายผล

เมื่อนวัตกรรมผ่านการปรับปรุงจนมีความพร้อมในระดับหนึ่ง หน่วยงานควรวางแผนนำไปใช้จริงในวงกว้าง พร้อมกับเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร ระบบเทคโนโลยี และกลไกสนับสนุนให้เพียงพอ

6.การติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อมีการใช้งานจริงแล้ว ควรมีระบบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวางแผนเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมให้ทันต่อสถานการณ์และความต้องการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการใช้งาน

การพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายให้เกิดขึ้นได้จริงในบริบทของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ยังต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการส่งเสริมแรงจูงใจ เช่น การยกย่องผลงานนวัตกรรม การประกวด การเผยแพร่ และการให้รางวัล เป็นต้น

กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีลักษณะการพัฒนาจากปัญหาหน้างานจริง มีการระดมความคิด และทดลองก่อนนำไปใช้จริง การมีกระบวนการพัฒนาเชิงนวัตกรรมที่มาจากบุคลากรภายในถือเป็นจุดแข็งสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ซึ่งสะท้อนการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมาย และเปิดให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างรอบด้านลักษณะของกระบวนการนี้ สอดคล้องกับ Schermerhorn (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567) ที่ให้ความหมายของกลยุทธ์ ว่า แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างรายได้เปรียบเชิงแข่งขัน

3. รูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความเห็น ถึงรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

นวัตกรรมเชิงนโยบายของกองยุทธศาสตร์และแผนงานควรมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ และการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เนื้อหาของนโยบายควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกรม ตลอดจนพันธกรณีระหว่างประเทศ แผนระดับชาติ และนโยบายรัฐบาล ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของการพัฒนานโยบายแบบบูรณาการ ที่ไม่เพียงสอดคล้องกับบริบทภายในหน่วยงาน แต่ยังตอบสนองต่อแนวนโยบายในระดับมหภาคด้วย

2. ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการวางแผนและติดตามผล โดยเฉพาะเครื่องมือที่เน้นการเชื่อมโยงข้อมูลแบบอัตโนมัติ เช่น Dashboard วิเคราะห์งบประมาณเชิงกลยุทธ์ การติดตามผลแบบ Real-time Big data และระบบ Digital Workflow ทั้งนี้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการใช้ data-driven policy innovation ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานประกอบการตัดสินใจ และลดการทำงานแบบซ้ำซ้อน ทั้งยังช่วยเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนความเร็วในการปฏิบัติงาน

3. ด้านกระบวนการ

ในมิติของกระบวนการ ควรมีการออกแบบนโยบายเชิงนวัตกรรมที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การออกแบบต้นแบบ ทดลอง ประเมิน และการนำไปใช้จริง รวมถึงการขยายผลในระดับหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ลักษณะนี้สอดคล้องกับกระบวนการ Policy Innovation Lifecycle ที่ประกอบด้วยการริเริ่ม ทดลอง ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของนวัตกรรม

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องมีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอไอเดียใหม่ และการสนับสนุนให้เกิด “พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด” รวมถึงการประกวดและมอบรางวัลนวัตกรรมเพื่อจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม

สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และการทดลองผิด-ถูกจะช่วยขับเคลื่อนวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรอย่างแท้จริง

5. ด้านโครงสร้างและการสนับสนุน

การพัฒนาวัฒนธรรมเชิงนโยบายจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากโครงสร้างเชิงนโยบายและงบประมาณของหน่วยงาน เช่น การมีผู้บริหารร่วมขับเคลื่อน การจัดสรรงบประมาณเฉพาะกิจเพื่อการทดลองนวัตกรรม และการวางระบบสนับสนุนด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ รวมถึงสร้าง "ทีมนวัตกรรม" ภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อทำหน้าที่ประสาน ออกแบบ และบริหารจัดการนวัตกรรมโดยเฉพาะ พร้อมระบบติดตามผลและพัฒนาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ จิราภรณ์ ชันญชนะ และคณะ (2567) ได้ศึกษา การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม พบว่า ในการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับยุทธศาสตร์ (Strategic) ประกอบด้วย การมุ่งเน้นบริการและด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม 2. ระดับสนับสนุน (Support) ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านนวัตกรรมองค์กร และด้านองค์ความรู้ 3. ระดับปฏิบัติการ (Operational) ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์นวัตกรรม

รูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่เสนอในวิจัยฉบับนี้ เช่น การใช้ Dashboard หรือ ระบบวิเคราะห์งบประมาณแบบเชิงกลยุทธ์ สามารถเชื่อมโยงกับระดับ สนับสนุน และ ปฏิบัติการ ได้โดยตรง และจะสมบูรณ์มากขึ้นถ้าได้รับการสนับสนุนในระดับยุทธศาสตร์จากผู้บริหารหรือผู้นำนโยบายในกรม การส่งเสริมให้เกิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือสนับสนุนที่ทันสมัย จะช่วยให้การเสนอแนะเชิงนโยบายมีความแม่นยำ สอดคล้อง และเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กองยุทธศาสตร์และแผนงานควรจัดตั้งหน่วยพัฒนาวัฒนธรรมเชิงนโยบายเพื่อผลักดันการออกแบบนโยบายเชิงกลยุทธ์และการคิดเชิงระบบ
2. ส่งเสริมการใช้ ระบบสารสนเทศร่วมกันภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เช่น การสร้างศูนย์กลางข้อมูล (Data Center) เพื่อวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงานและสนับสนุนการเสนอแนะนโยบายอย่างแม่นยำ
3. ผู้บริหารต้องร่วมสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณให้บุคลากรมีอิสระในการคิดค้น หรือนำเสนอนวัตกรรม
4. ควรศึกษาการนำวัฒนธรรมเชิงนโยบายที่สามารถนำมาพัฒนาหรือประยุกต์แล้วนำไปใช้การสนับสนุนการทำงานได้จริง
5. สร้างทีมนวัตกรรมในองค์กร โดยการพัฒนาความรู้ทักษะบุคลากรให้มีความรู้ด้านนวัตกรรมและเครื่องมือ
6. มีการอบรมให้ความรู้ด้านนวัตกรรมแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

7. เปิดพื้นที่และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาออกแบบนวัตกรรมด้วย AI ตามหลัก Design Thinking พร้อมจัดประกวดมอบรางวัล โดยสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวด ซึ่งนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลจะได้รับการโปรโมทเพิ่มเงินเดือน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559ก). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://dwf.go.th/contents/107>

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559ข). ภารกิจ อำนาจหน้าที่. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://dwf.go.th/contents/151>

จิราภรณ์ ชนัญชนะ และคณะ. (2567). การจัดการองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการและนวัตกรรม ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ค). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการและนวัตกรรม ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). Policy Innovation นวัตกรรมเชิงนโยบายรากฐานของการพัฒนาประเทศ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.nia.or.th/Policy-Innovation-SITE2023>

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). Policy Innovation นวัตกรรมนโยบาย ที่ทำได้จริงถึง 6 มิติ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://academy.nia.or.th/site/policy-innovation-6-dimensions/>

Code Genius Academy. (2568). Design Thinking (Design Thinking Process) หัวใจหลักในการพัฒนาธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://codegeniusacademy.com/design-thinking/>