



TIME
CONSULTING

NIA
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ

รายงานผลการประเมินศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร

กันยายน 2563

บริษัท เอมวัน (ประเทศไทย) จำกัด

จัดทำโดย สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ร่วมกับ บริษัท ไทม์ คอนซัลติ้ง จำกัด

โทร 02 017 5555 (ต่อ 561)

อีเมล iop@nia.or.th

เว็บไซต์ iop.nia.or.th

บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัท

ข้อมูลการประเมิน

วันที่เริ่มการประเมิน: 1 มิถุนายน 2563 วันที่สิ้นสุดการประเมิน: 1 มิถุนายน 2563
ที่ปรึกษาที่รับผิดชอบ: น.ส.หยาดอรุณ โกมาลา [yadarun.k@timeconsulting.co.th]

ข้อมูลบริษัทนวัตกรรม

ชื่อบริษัท: บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด
ประเภทธุรกิจ: การวิจัยและพัฒนาเชิงทดลองด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยีอื่นๆ
ประเภทอุตสาหกรรม: อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
ที่ตั้งบริษัท: 39/1 ซอยสังคมสงเคราะห์ 12 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
จำนวนพนักงาน: 2 คน
รายละเอียดบริษัท:

บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด มีทุนจดทะเบียนเท่ากับ 1,000,000 บาท เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 มีจำนวนพนักงาน 2 คน และมีความเชี่ยวชาญในการให้บริการทั่วไปทางด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิศวกรรม โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยและประยุกต์ภายในกระบวนการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับการบริการและสร้างสรรค์งานนวัตกรรมที่สามารถเทียบเคียงกับคู่แข่ง รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการภายในตลาด ทางองค์กรมีการจัดการบริการงานให้ครอบคลุมธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการแบ่งบริการเป็น 6 ประเภท ได้แก่ ระบบฝังตัวและบริการ PCB การวิจัย IoT และโทรคมนาคม การตกแต่งภายใน หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ และพลังงานทดแทนและเทคโนโลยีสะอาด ซึ่งมีกระบวนการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่องในหลายด้าน ในปัจจุบันองค์กรประสบปัญหาทางการเงิน ผู้บริหารจึงมีการพูดคุยกับทางธนาคาร โดยมุ่งหวังเพื่อขยับขยายทางการเงิน

ภาพรวมธุรกิจของบริษัท

บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด มีความเชี่ยวชาญด้านระบบฝังตัวและอุตสาหกรรมการออกแบบตกแต่งภายใน และการให้บริการโซลูชันเพื่อแก้ไขปัญหาความซับซ้อนของลูกค้า รวมถึงนำเสนอเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ตอบโจทย์แก่กลุ่มลูกค้ามากที่สุด มีการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่หลากหลายและแตกต่าง โดยไม่จำกัดเพียงชุดควบคุมตัวบันทึกข้อมูลอุปกรณ์ใต้น้ำ (Underwater Device) เช่น Hydrofon ไมโครโฟนที่ออกแบบมาเพื่อใช้ใต้น้ำสำหรับการบันทึกหรือฟังเสียงใต้น้ำ หรือการบูรณาการระบบพลังงานหมุนเวียนของใช้ในครัวเรือน (Household Integration Renewable Energy System) เช่น Solar Rooftop อุปกรณ์ตรวจสอบคุณสมบัติทางไฟฟ้าและอายุการใช้งานของแผงรับพลังงานแสงอาทิตย์ผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารไร้สาย

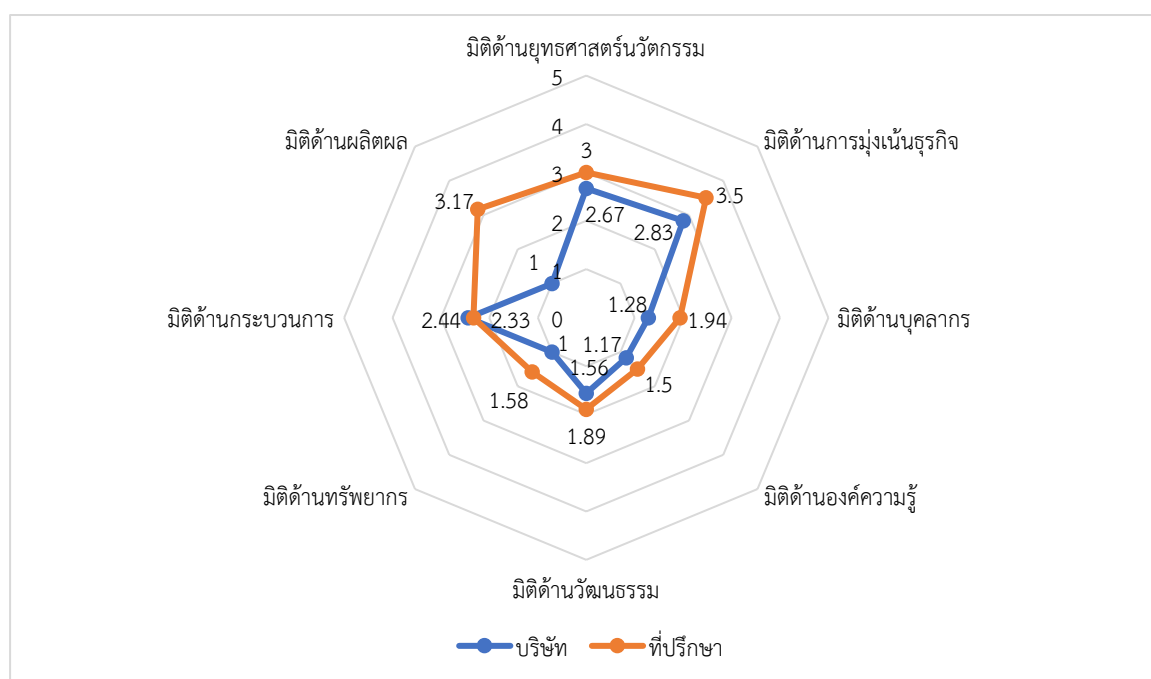
บทสรุปผู้บริหาร

ที่ปรึกษาสรุปผลการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของบริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีการประเมินตนเองอยู่ใน ระดับริเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage) และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 คะแนน ในขณะที่ที่ปรึกษาประเมินอยู่ใน ระดับริเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage) และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 คะแนน โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

- **บริษัทฯ มีการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญในระดับยุทธศาสตร์ (Strategy Level) มากที่สุด** ที่ปรึกษาประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 คะแนน โดยพิจารณาจากค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมขององค์กรที่สม่ำเสมอและยั่งยืน ระดับที่มีความสำคัญรองลงมาเป็น ระดับปฏิบัติการ (2.75 คะแนน) และระดับสนับสนุน (1.73 คะแนน)
- **บริษัทฯ มีการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรในมิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจมากที่สุดอยู่ใน ระดับพัฒนาเต็มที่ (Development Stage)** ที่ปรึกษาประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คะแนน เนื่องจากมีกระบวนการทำงานร่วมกับกลุ่มลูกค้าอย่างต่อเนื่องและชัดเจนระหว่างการพัฒนา นวัตกรรม และมีการวางแผนการตลาดด้วยข้อมูลเชิงลึกที่จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบผ่าน แอปพลิเคชันทางบัญชี
- **ปัจจัยการมีส่วนร่วมของลูกค้า และปัจจัยรายได้ทางนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของ บริษัทฯ** โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คะแนน เนื่องจากบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ ความอิสระในการทำงานร่วมกับภายนอก การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกส่งผลให้ การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการของทางตลาด เช่น การปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นต้น เนื่องจากทางองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมอย่างเดียว รายได้ ทั้งหมดจึงมาจากการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และการให้บริการทางด้านการให้คำปรึกษาและ ชี้แนะแนวทาง
- **ระดับสนับสนุน (Foundation Level) เป็นส่วนที่บริษัทฯ ควรยกระดับและพัฒนา ศักยภาพนวัตกรรมองค์กรมากที่สุด** โดยเฉพาะมิติด้านองค์ความรู้ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ 1.50 คะแนน เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก การจัดการองค์ความรู้จึงยังไม่เป็นระบบ มากนัก ไม่มีการจัดการการเข้าถึงอย่างชัดเจน ดังนั้น ที่ปรึกษาจึงเสนอแนะให้มีการจัดการ องค์ความรู้ โดยให้มีการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับ การสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร และช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานภายในองค์กร สำหรับการต่อยอดในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพนวัตกรรมองค์กร

ผลการประเมินศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร (Innovative Organization Program – IOP) ที่บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 คะแนน อยู่ในระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage) ในขณะที่ผลการประเมินศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของที่ปรึกษาอยู่ในระดับเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage) และมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 คะแนน โดยที่ปรึกษาแสดงรายละเอียดผลการประเมินของระดับและมิติศักยภาพนวัตกรรมองค์กรดังนี้



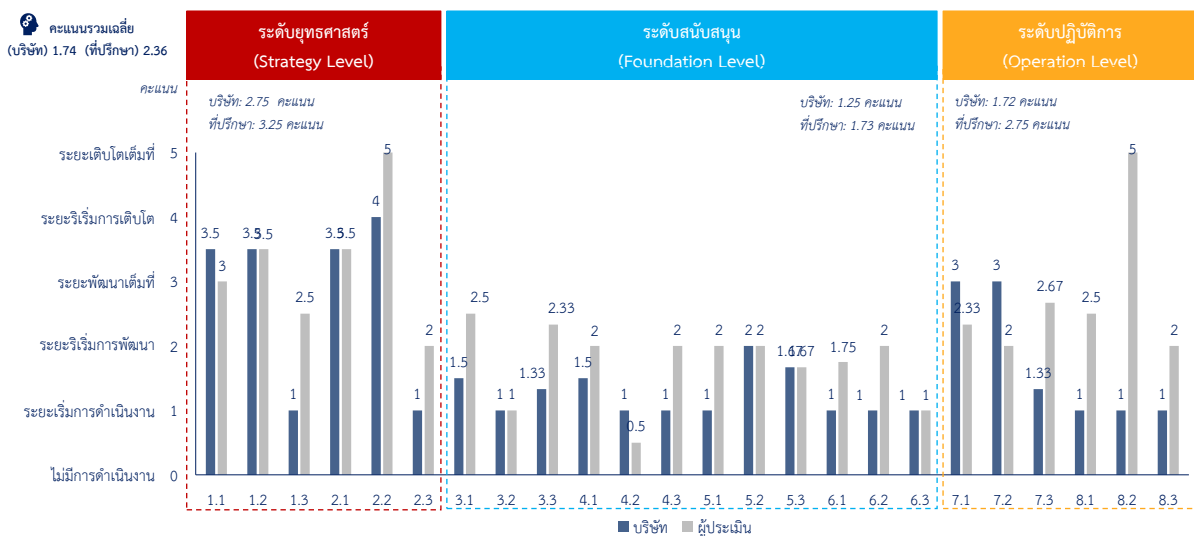
รูปที่ 1: กราฟสรุปผลการประเมินบริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับการประเมินของบริษัทฯ พบว่าระดับยุทธศาสตร์ (Strategy) มีความโดดเด่นและมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 2.75 คะแนน พิจารณาจากเป้าหมายและทิศทางด้านนวัตกรรมขององค์กรที่มีความเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางนวัตกรรมขององค์กรครอบคลุม 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม (Innovation Strategy) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 คะแนน และมิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจ (Business Focus) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 คะแนน รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ (Operation Level) มีคะแนนเท่ากับ 1.72 คะแนน ประกอบด้วย มิติด้านกระบวนการ (Process) มีคะแนนเท่ากับ 2.44 คะแนน และมิติด้านผลิตผล (Result) มีคะแนนเท่ากับ 1.00 คะแนน ในส่วนของระดับสนับสนุน (Foundation Level) ที่มีคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 1.25 คะแนน ได้แก่ มิติด้านบุคลากร (People) มีคะแนนเท่ากับ 1.28 คะแนน มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge) มีคะแนนเท่ากับ 1.17 คะแนน มิติด้านวัฒนธรรม (Culture) มีคะแนนเท่ากับ 1.56 คะแนน และมิติด้านทรัพยากร (Resource) เท่ากับ 1.00 คะแนน

ทั้งนี้ ผลการประเมินของที่ปรึกษา พบว่าระดับยุทธศาสตร์ (Strategy) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 3.25 คะแนน ได้แก่ **มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม (Innovation Strategy)** มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 คะแนน และ**มิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจ (Business Focus)** มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คะแนน รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ (Operation Level) มีคะแนนเท่ากับ 2.75 คะแนน ประกอบด้วย **มิติด้านกระบวนการ (Process)** มีคะแนนเท่ากับ 2.33 คะแนน และ**มิติด้านผลิตผล (Result)** มีคะแนนเท่ากับ 3.17 คะแนน ในส่วนของระดับสนับสนุน (Foundation Level) ที่มีคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 1.73 คะแนน ได้แก่ **มิติด้านบุคลากร (People)** มีคะแนนเท่ากับ 1.94 คะแนน **มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge)** มีคะแนนเท่ากับ 1.50 คะแนน **มิติด้านวัฒนธรรม (Culture)** มีคะแนนเท่ากับ 1.89 คะแนน และ**มิติด้านทรัพยากร (Resource)** เท่ากับ 1.58 คะแนน

รายละเอียดผลการประเมินศักยภาพนวัตกรรมองค์กร

ที่ปรึกษาได้ทำการประเมินใน 3 ระดับ 8 มิติ มี 24 หมวด ประกอบด้วย 50 ปัจจัย และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการประเมินศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กรออนไลน์โดยผู้ประกอบการ เพื่อทราบถึงระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



รูปที่ 2: กราฟสรุปผลการประเมินบริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด

1) มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม (Innovation Strategy)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 2.67 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 3.00 คะแนน อยู่ใน ระดับพัฒนาเต็มที่ (Development Stage)

ปัจจัยเด่น: ค่านิยมร่วม (Shared Value)

บริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด มีการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทางด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญแก่นวัตกรรมเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงมีการจัดสรรการลงทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นธุรกิจหลักขององค์กร ประกอบกับผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญระดับหนึ่งทางด้านการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม จึงมีการประเมินจุดอ่อนเพื่อตั้งเป้าหมายในการพัฒนาวัตกรรม โดยยึดหลักในสิ่งที่ทางบริษัทฯ มีกำลังและความสามารถในการพัฒนาได้ อีกทั้งมีการหาช่องโหว่เพื่อพัฒนาจากส่วนที่ขาด และมุ่งเน้นการพัฒนาวัตกรรมที่มีความแตกต่างจากท้องตลาด ทำให้การเปลี่ยนแปลงของบริษัทฯ สามารถเทียบเคียงกับคู่แข่งได้ ในส่วนของการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กร พนักงานภายในองค์กรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในแนวทางการพัฒนาวัตกรรม และมีการสื่อสารระหว่างการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพูดคุยกับพันธมิตรที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน เป็นต้น ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยค่านิยมในการทำงานที่ตรงกัน

2) มิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจ (Business Focus)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 2.83 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 3.50 คะแนน อยู่ใน ระดับพัฒนาเต็มที่ (Development Stage)

ปัจจัยเด่น: การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Participation)

บริษัทฯ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกค้าเบื้องต้นและข้อมูลทางการตลาดอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแต่เพียงผู้เดียว ทางองค์กรได้มีการนำระบบการจัดการมาประยุกต์ใช้กับการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มลูกค้า ความต้องการ และความพึงพอใจ มีการเปลี่ยนแปลงจากการจัดเก็บผ่านแฟ้มข้อมูลเป็นการจัดเก็บผ่านแอปพลิเคชันทางบัญชีเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว และเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการนำข้อมูลที่จัดเก็บไปวิเคราะห์ในระยะยาว อีกทั้งมีการเปิดโอกาสต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้าและผู้บริหารมีการนำความต้องการของลูกค้ามาวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอเบื้องต้น รวมถึงมีการให้ทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ สำหรับข้อมูลทางการตลาด บริษัทฯ มีการเก็บข้อมูลคู่แข่งภายในประเทศ และภายนอกประเทศ จึงรู้ว่าทางต่างประเทศยังไม่สามารถบุกตลาดได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากกฎหมายของประเทศ อย่างไรก็ตาม องค์กรยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลทางการผลิตเนื่องจากเป็นการเก็บในรูปแบบของประสบการณ์มากกว่า และเป็นการเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่กับตัวผู้บริหาร การจัดเก็บข้อมูลจึงยังคงไม่ครอบคลุมการทำงานของทั้งองค์กร

3) มิติด้านบุคลากร (People)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 1.28 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 1.94 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

ปัจจัยเด่น: ผู้นำนวัตกรรม (Innovation Leaders)

โครงสร้างขององค์กรมีผู้บริหารที่เป็นผู้ดูแลองค์กรทั้งหมดเพียงคนเดียว และพนักงานประจำเพียง 1 คน เนื่องจากกระบวนการทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่บ้าน จึงมีการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกเป็นส่วนมาก และเนื่องจากองค์กรมีขนาดเล็ก บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นเหมือนการทำงานร่วมกับคนสนิท มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและเต็มที่ โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ผู้บริหารจึงเป็นคนเดียวที่เห็นภาพรวมของการทำงานในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่การออกไอเดีย การคัดเลือก การพัฒนา และการนำเสนอ รวมถึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารเพียงคนเดียวในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการพัฒนานวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเห็นว่าการทำงานบางด้านมีขีดจำกัดของตัวเอง เช่น ทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น และยังไม่มีการวางแผนทางด้านการแบ่งงานระหว่างบุคลากรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะฝ่ายงานทางด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

4) มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 1.17 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 1.50 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

ปัจจัยเด่น: การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning)

บริษัทฯ มีการสนับสนุนความรู้และจัดเก็บองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบการจัดเก็บผ่านระบบคลาวด์ในโปรแกรม Google Drive เพื่อส่งเสริมกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในอนาคต เป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่มีข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า ข้อมูลลูกค้า การเข้าถึงองค์ความรู้ดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับการร้องขอของแต่ละคน โดยผู้บริหารคำนึงถึงความเกี่ยวข้องของพนักงานต่อฐานข้อมูลองค์ความรู้ดังกล่าว เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรจึงมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องขอและเสนอหัวข้อการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนานวัตกรรมเพิ่มเติมได้ อย่างไรก็ตาม การทำงานของบริษัทฯ ยังคงไม่มีระบบที่ชัดเจนมากนัก ประสบการณ์ในอดีตจึงอาจยังไม่ได้ถูกปรับใช้ เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้จากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของผู้บริหาร และยังไม่มีการวางแผนทางด้านการลงทุนในเครื่องมือการจัดการข้อมูล

5) มิติด้านวัฒนธรรม (Culture)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 1.56 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 1.89 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

ปัจจัยเด่น: การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม (Atmosphere)

เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมด 2 คน การทำงานระหว่างกันจึงมีอิสระและมีความยืดหยุ่นสูง มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ เสมอ รวมถึงมีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม โดยทำงานร่วมกับองค์กรที่สนับสนุนในการต่อยอดและขยายผลของโครงการนวัตกรรม เช่น การปรึกษากับที่ปรึกษาที่มีองค์ความรู้เฉพาะทาง เป็นต้น องค์กรยังมีค่านิยมที่ไม่กลัวความล้มเหลวและพร้อมแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม องค์กรยังคงไม่มีการจัดสรรรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากเป็นการทำงานของผู้บริหารร่วมกับองค์กรอื่นๆ ที่เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับคนที่มีความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ โดยไม่ได้เน้นเรื่องผลตอบแทน

6) มิติด้านทรัพยากร (Resource)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 1.00 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 1.58 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

ปัจจัยเด่น: การสนับสนุนบุคลากร (Personnal Support)

เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมเป็นอย่างมาก ทางบริษัทฯ จึงมีการจัดการด้านงบประมาณการลงทุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการวางแผนการทำงานทางด้านนวัตกรรมที่ยั่งยืนในอนาคต ในแต่ละปีจะเกิดการลงทุนประมาณร้อยละ 60 จากรายได้ทั้งหมด และทางบริษัทฯ ได้คำนึงถึงการลงทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ราบรื่นผ่านเทคโนโลยี มีการวางแผนการลงทุนที่สามารถตอบโจทย์ทางด้านธุรกิจของตน มีการประเมินความยั่งยืนสำหรับการใช้งาน เนื่องจากมุ่งเน้นการใช้งานของเทคโนโลยีเป็นหนึ่งในนโยบายของทางองค์กรที่จัดตั้งสำหรับด้านนี้โดยเฉพาะ ในส่วนของการคัดเลือกพนักงาน ผู้บริหารพิจารณาจากความสามารถที่ตอบสนองต่อตำแหน่งงาน สำหรับงานฝ่ายการขาย ฝ่ายวิศวกร และฝ่ายวิจัยและพัฒนา องค์กรมีช่วงเวลา 6 เดือน ที่พนักงานสามารถเรียนรู้และส่งเสริมความรู้ที่ขาดเหลือเพื่อพัฒนาตัวเอง จึงคำนึงถึงการปรับตัวเป็นหลัก และทัศนคติในการทำงานตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีความตั้งใจในการทำงาน แต่ทางผู้บริหารยังคงไม่มีการกระจายอำนาจในส่วนต่างๆ กับบุคลากรอื่น

7) มิติด้านกระบวนการ (Process)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 2.44 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage)

การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 2.33 คะแนน อยู่ใน ระดับเริ่มการพัฒนา (Early Development Stage)

ปัจจัยเด่น: กระบวนการนวัตกรรม (Innovation Process)

บริษัทฯ มีกระบวนการด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนโดยมีการร่วมมือกับพันธมิตรในกระบวนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเป็นหลัก ร่วมกับอาจารย์ทางมหาวิทยาลัยและสถาบันไฟฟ้าที่มีการใช้ห้องทดสอบร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรได้รับข้อมูลก่อนภาคตลาดในทิศทางของธุรกิจและแนวทางในการเข้าหากลุ่มลูกค้า มีการ

กำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเป็นการปรับเปลี่ยนตามกรอบการทำงานของพันธมิตรแต่ละรายที่แตกต่างกันไป และมีการประเมินผลการทำงาน เช่น ผลลัพธ์ ความพึงพอใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นการยึดตามผลประเมินของบริษัทภายนอกแต่ละราย เนื่องจากองค์กรยังไม่มีหลักการประเมินของตนเอง นอกจากนี้ ทางบริษัทฯ มีการทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์ในการจัดซื้ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยร้อยละ 80 เป็นการนำเข้าจากต่างประเทศ เนื่องจากมีความรวดเร็วในการจัดหามากกว่า และการทำงานร่วมกันเป็นการทำงานตามข้อเสนอ บริษัทฯ มีการคุมงานดีไซน์เอง จึงไม่ค่อยมีการเสนอไอเดียจากพันธมิตรเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน โดยมีการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงานก่อน และจัดทำคู่มือเพื่อลดปัญหาในการผลิต

8) มิติด้านผลิตผล (Result)

การประเมิน (บริษัท): คะแนนเฉลี่ย 1.00 คะแนน อยู่ใน ระดับริเริ่มการดำเนินการ (Initial Stage)

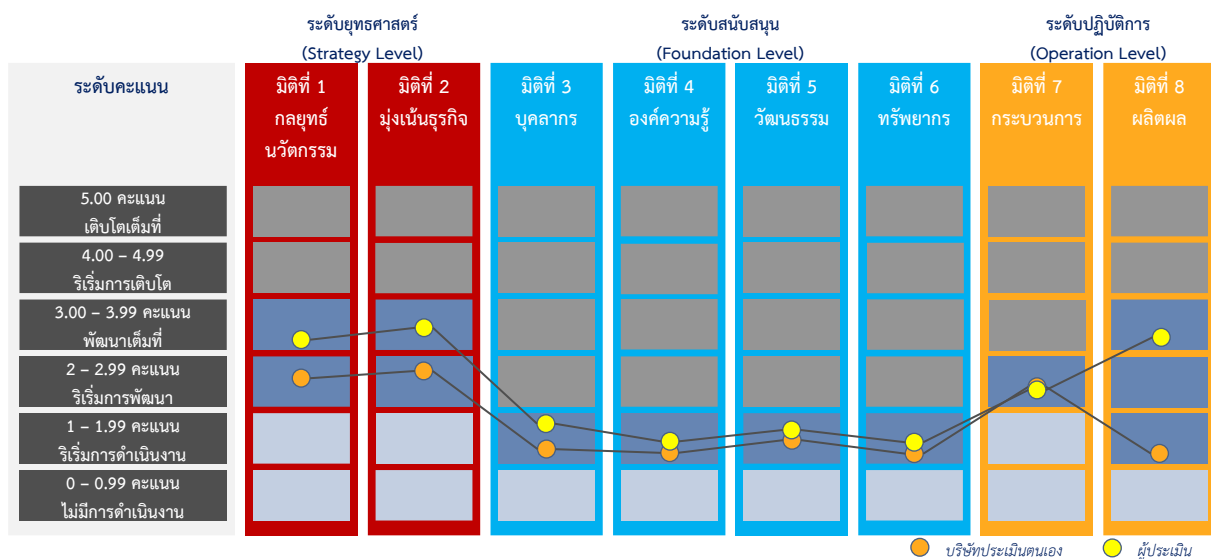
การประเมิน (ที่ปรึกษา): คะแนนเฉลี่ย 3.17 คะแนน อยู่ใน ระดับพัฒนาเต็มที่ (Development Stage)

ปัจจัยเด่น: รายได้จากนวัตกรรม (Innovation Revenue)

เนื่องจากบริษัทฯ เน้นการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของผลิตภัณฑ์เป็นหลัก ทางบริษัทฯ จึงมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องหลากหลายภายในธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผลิตภัณฑ์ตัวหลักที่เป็นรายได้จากนวัตกรรม ทางบริษัทฯ ได้สรรสร้างนวัตกรรมระดับประเทศเนื่องจากเป็นแห่งแรกที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ และต่อมาได้มีคู่แข่งภายในประเทศ เช่น CAT Telecom เป็นต้น ซึ่งเป็นการดำเนินงานภายในธุรกิจของตนเองเพื่อขยายฐานลูกค้าจากผลิตภัณฑ์ใหม่ สำหรับงานทางด้านการบริการ ทางบริษัทฯ ยังคงไม่ได้มุ่งเน้น แต่ไม่ได้ปิดโอกาสในการให้บริการทางด้านนี้ อาศัยความยืดหยุ่นของทางบริษัทฯ ในงานบริการแก่องค์กรภายนอกมากกว่าตามความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบริษัท เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นการทำงานทางด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน รายได้จากนวัตกรรมจึงคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 โดยมาจากการงานทางด้านการบริการ เป็นส่วนใหญ่จากการคิดโซลูชันให้ลูกค้า อีกทั้ง มีการจดสิทธิบัตรประมาณ 4 ใบ แต่บางอันยังไม่ได้ต่อยอดอย่างแน่ชัด

โอกาสและความท้าทายในการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของบริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงการสัมภาษณ์เพื่อการประเมินศักยภาพนวัตกรรมองค์กร ที่ปรึกษาพบว่าบริษัทฯ มีโอกาสและความท้าทายดังนี้



รูปที่ 3: ผลการวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาของบริษัท เอมวัน (ประเทศไทย) จำกัด

โอกาสในการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร

- บริษัทฯ มุ่งเน้นงานทางด้านนวัตกรรมอย่างเห็นได้ชัด มีการวางแผนและวิสัยทัศน์ในงานนวัตกรรมอย่างชัดเจน และการทำงานร่วมกับพันธมิตรอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างแตกต่างภายในตลาด
- ผู้บริหารมีการจัดสรรการลงทุนทางด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นระบบมากขึ้นในแง่การบริหารจัดการงบประมาณ อีกทั้ง ผู้บริหารจัดการระบบการทำงานอย่างเรียบร้อย เช่น การเขียน Proposal เพื่อเสนอไอเดีย เป็นต้น และมีการพูดคุยกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อวางแผนการในอนาคตก่อนการทำงานร่วมกัน
- บริษัทฯ มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจนระหว่างการทำงานทางด้านนวัตกรรมร่วมกับซัพพลายเออร์ ส่งเสริมให้กระบวนการผลิตมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นและลดปัญหาที่อาจเกิดระหว่างการทำงาน

ความท้าทายในการยกระดับศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร

- บริษัทฯ ยังไม่มีการบริหารจัดการเก็บองค์ความรู้และประสบการณ์ในอดีตอย่างชัดเจนมากนัก โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูลของกระบวนการผลิต จึงอาจทำให้การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างล่าช้า และทำให้ไม่สามารถดึงข้อมูลมาใช้ในการดำเนินงานที่ต้องการได้อย่างทันทั่วทั้ง
- องค์กรยังไม่มีแผนการตลาด เนื่องจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อจากกลุ่มลูกค้าโดยตรง ทางผู้บริหารเป็นผู้ที่จัดการในทุกด้าน การจัดการทางด้านการตลาดและการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าจึงอาจไม่มีความหลากหลาย

- ถึงแม้ว่าทางบริษัทฯ มีการจัดสรรทรัพยากรทางด้านงบประมาณจากรายได้ ทางองค์กรยังคงประสบปัญหาทางการเงินที่ส่งผลให้กระบวนการทำงานด้านการพัฒนานวัตกรรมเป็นไปอย่างล่าช้า จึงอาจทำให้บริษัทฯ มีคู่แข่งที่สามารถพัฒนานวัตกรรมและนำออกสู่ตลาดก่อนได้

แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร

สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับและพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของบริษัท เอ็มวัน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย

- **มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม (Innovation Strategy)** ควรให้ความสำคัญในด้านการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์มากขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้นและลดโอกาสในการสูญเสียจากการนำนวัตกรรมออกสู่ตลาด
- **มิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจ (Business Focus)** สนับสนุนให้องค์กรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและแคบลง เพื่อความชัดเจนของเป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มลูกค้าภายในตลาดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- **มิติด้านบุคลากร (People)** เสนอให้มีการจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการแบ่งฝ่ายงานและหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานภายในให้เป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น
- **มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge)** ส่งเสริมให้บริษัทฯ มีการแบ่งปันความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้าใจต่อการดำเนินงานภายในบริษัทฯ รวมถึงมีการเปิดโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- **มิติด้านวัฒนธรรม (Culture)** สนับสนุนให้บริษัทฯ มีการทำงานร่วมกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากปัจจุบัน พนักงานต่างมุ่งเน้นที่การทำงานส่วนตัวตามความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การทำงานร่วมกันจึงเป็นไปอย่างจำกัด นอกจากนี้ ส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรภายนอกและพนักงานพาร์ทไทม์ การกระจายงานและความรู้จึงเป็นไปอย่างจำกัด
- **มิติด้านทรัพยากร (Resource)** เสนอให้บริษัทฯ มีการจัดการต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการทำงานในอนาคตที่สามารถรับมือต่อสถานการณ์ในรูปแบบต่างๆ ผ่านการกระจายอำนาจการตัดสินใจส่วนย่อยให้แก่ผู้ทำงานทางด้านนั้นโดยเฉพาะ
- **มิติด้านกระบวนการ (Process)** ส่งเสริมให้องค์กรมีการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืนเพื่อการทำงานอย่างสะดวกรวดเร็วในภายภาคหน้า
- **มิติด้านผลิตผล (Result)** สนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านกำลังการผลิตภายในการผลิต เป็นต้น

INNOVATIVE ORGANIZATION PROGRAM

NATIONAL INNOVATION AGENCY

โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร
Innovative Organization Program

🌐 iop.nia.or.th ✉ iop@nia.or.th ☎ 02 017 5555 (ต่อ 561)



🌐 www.nia.or.th ✉ info@nia.or.th ☎ 02-017 5555

f NIA : National Innovation Agency 🐦 @niathailand 📺 : NIA Channel