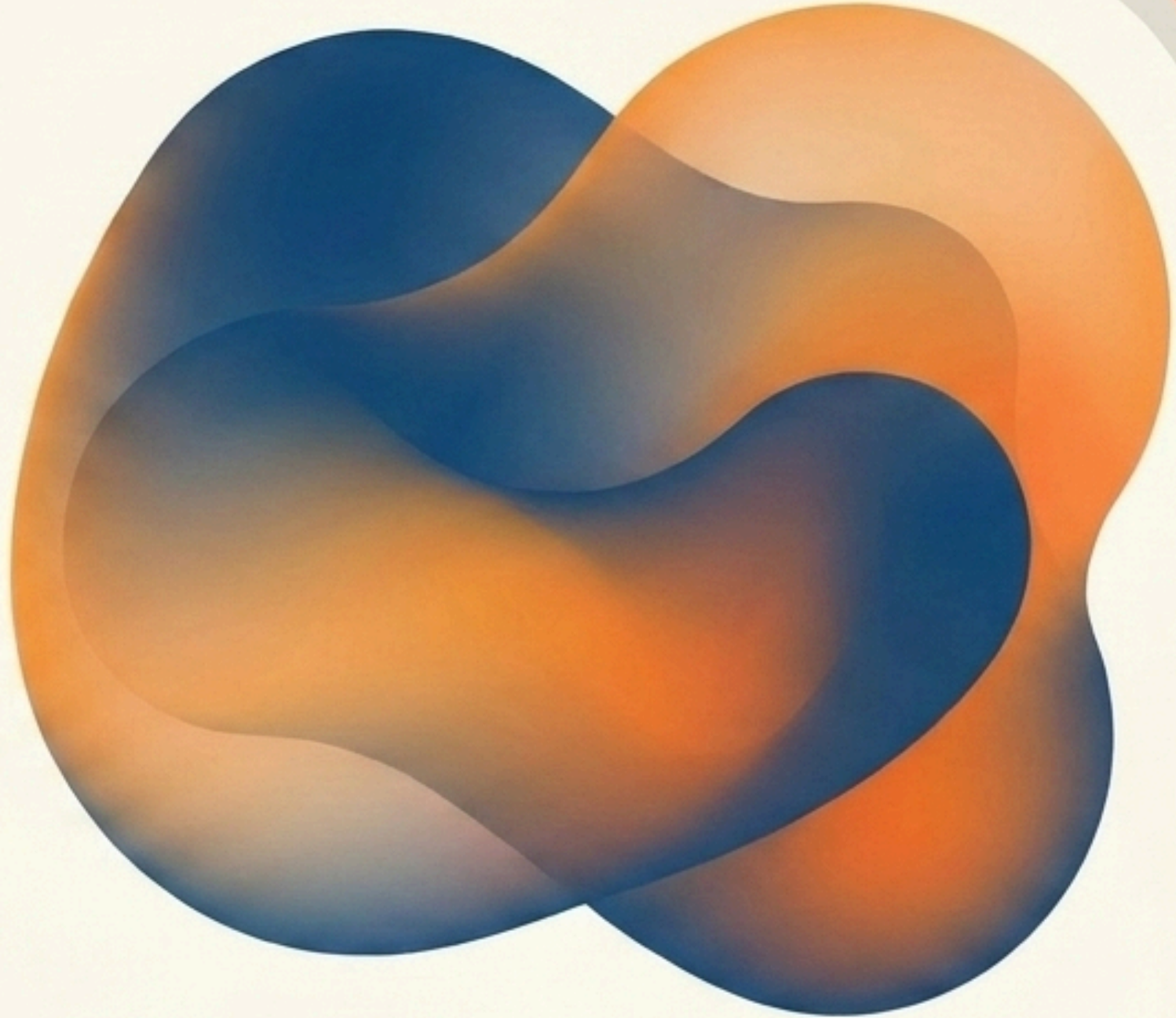


ป็นองค์กรให้มีชีวิต: 5 รหัสลับ ฉบับคน สบส.

วันที่ 24 เมษายน 2569



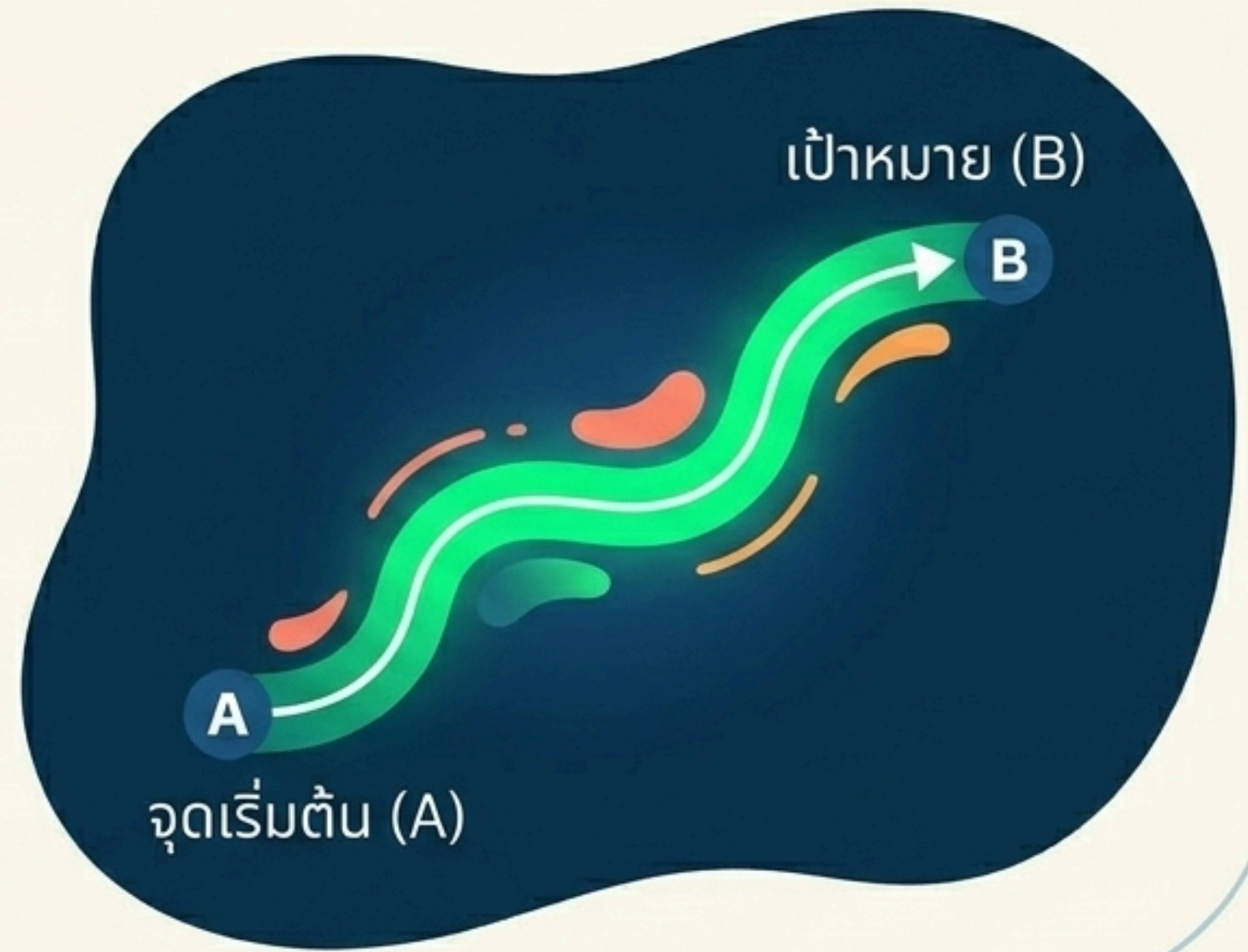
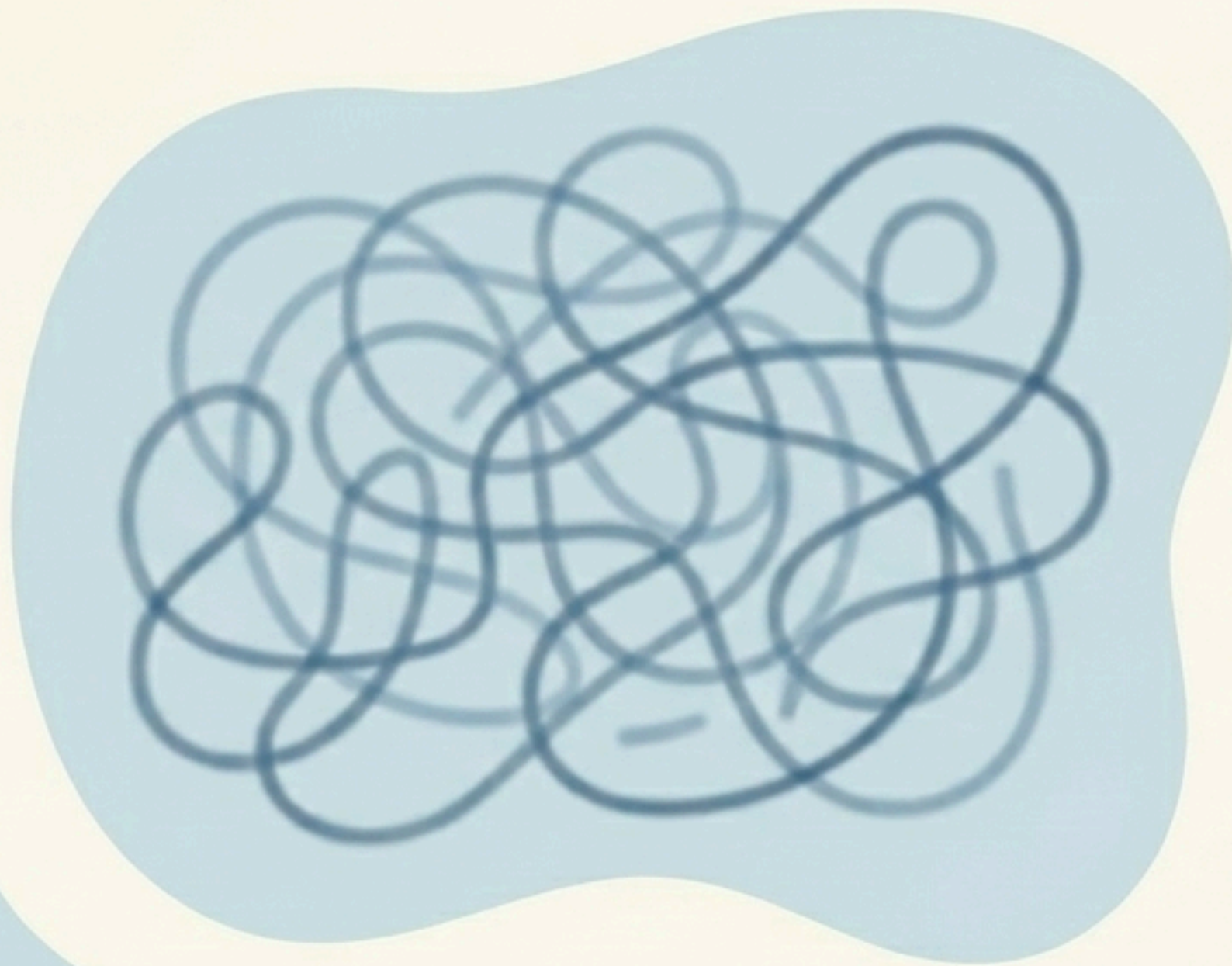
จิตาภรณ์ ปานขลิบ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เคยรู้สึกไหมว่าเป้าหมายเดียวกัน แต่พวกเขาเหมือนเดินกันคนละทิศ



1. Clarity (ความชัดเจน): ทิศทางรอด ต้องชัดเจน

การสื่อสารคือหัวใจสำคัญที่สุด เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน



การสื่อสาร คือ การทำให้เห็นว่า “เขาสำคัญอย่างไร” ในภาพใหญ่



คำถามชวนคิด:

ลองนึกถึงโครงการล่าสุดที่พวกเราทำ...เราได้บอกน้องๆ ในทีมใหม่ว่า ถ้าโปรเจกต์สำเร็จ ชีวิตการทำงานของเขาจะดีขึ้นอย่างไร?

2. Standard (มาตรฐาน): โครงสร้างที่ปลอดภัยช่วยให้คนกล้าเดิน องค์กรใหญ่ต้องมีทิศทางและมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อเป็นรากฐานที่มั่นคง



กติกาชัดเจนช่วยบอกว่าทำดีได้อะไรภายใต้กรอบที่เหมาะสม

กติกาที่ชัดเจนไม่ได้สร้างคุก แต่สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนรู้ว่าเดินหน้าอย่างไรแล้วจะเติบโต

ผลลัพธ์และสิ่งที่ได้รับ

ทำใน Structure
ควรทำแบบไหน

บทบาทและหน้าที่

3. Flexibility (ความยืดหยุ่น): หน้าที่งานจริงไม่สามารถควบคุมได้ 100% เมื่อเจอปัญหาหรือสถานการณ์ที่ผิดแผกออกไป การปรับตัวคือทางรอด



กฎมีไว้เป็นแนวทาง แต่สติปัญญาของคนมีไว้แก้ปัญหาลเฉพาะหน้า

การควบคุมทุกขั้นตอน

การมอบอำนาจ

ไร้กฎเกณฑ์

คำถามชวนคิด: มีใครเคยเจอปัญหาหน้างานที่อยู่นอกเหนือ "คู่มือ" ไหมคะ?
ตอนนั้นเราให้ทีมตัดสินใจเอง หรือต้องรอเซ็นอนุมัติตามลำดับชั้น? มาแชร์ร่วมกันค่ะ

4. Ownership (ความเป็นเจ้าของ): ทุกคนคือหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนระบบ
คนในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะอยู่จุดไหน ต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ



เสียงของทุกคนในทุกระดับคือข้อมูลนำทางองค์กรและคนรุ่นใหม่

การลงมือปฏิบัติ

การส่งต่อข้อมูล
ให้คนใหม่

การให้ข้อเสนอแนะ

การกำหนดทิศทางใหม่

5. Recognition (การสร้างการยอมรับ): เชิดชูคนทำดีและจัดการคนไม่ทำ

การกระตุ้นให้คนในองค์กรทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เกิดจากการเห็นว่าความพยายามนั้นมีค่า



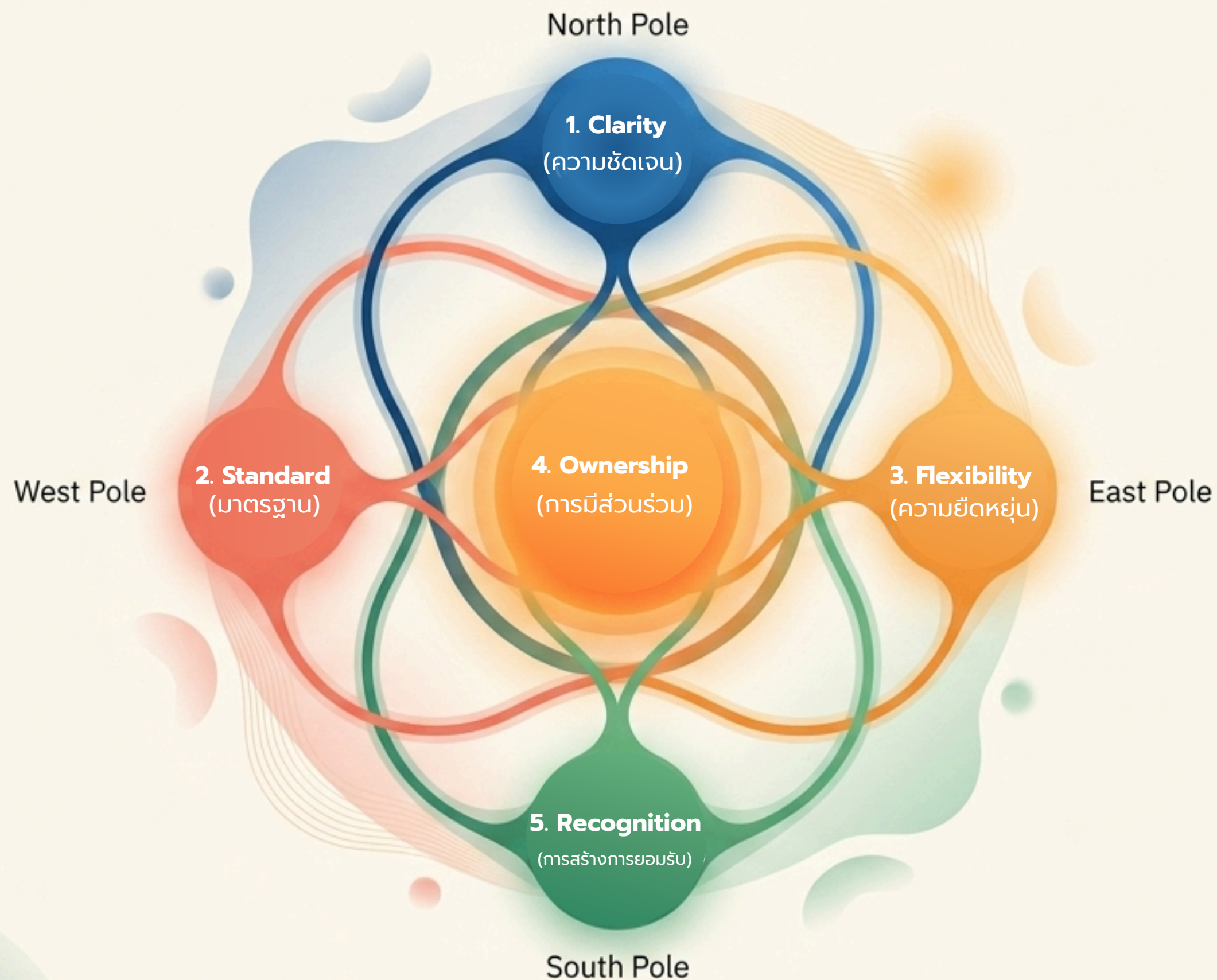
คนทำดีต้องได้ดี คนทำไม่ดีต้องมี มาตรการจัดการเพื่อรักษาใจคนทำงาน

ยกย่องเป็น
Champion /
Role Model

มาตรการ
Manage
คนทำไม่ดี

คำถามชวนคิด: คำชมเล็กๆ หรือรางวัลอะไรในที่
ทำงาน ที่พวกเราเคยได้รับแล้วรู้สึก “ใจฟู” และ
อยากทำงานให้ดีที่สุด

สมดุลแห่งการพัฒนาองค์กรที่ประสานโครงสร้างเข้ากับความเป็นมนุษย์



องค์กรที่สำเร็จคือองค์กรที่ คนพร้อมใจกันแก้ปัญหาไปด้วยกัน

การพัฒนาองค์กรไม่ใช่การทำให้ไร้ปัญหา
แต่คือการสร้างระบบนิเวศน์ที่พวกเราพร้อมรับมือและเติบโตไปด้วยกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้: ปัญหาที่พวกเราเจอและทางออกที่พวกเราสร้าง

