



# แนวทางนำองค์การด้วยประสิทธิภาพ ท่ามกลางแรงกดดันรอบด้าน



“เรื่องที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญเหมือนกับ  
— ทำอย่างไรให้ ‘ทำได้มากขึ้น’ ภายใต้ทรัพยากรที่ ‘จำกัดลง’  
แต่ความคาดหวังกลับ ‘สูงขึ้น’ อย่างต่อเนื่อง”

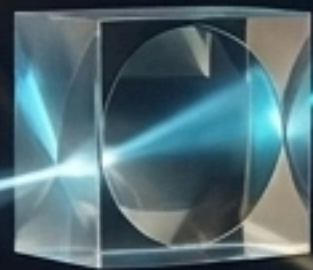
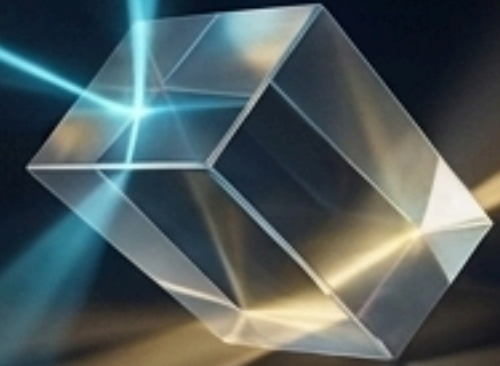
# โลกใหม่ขององค์กร



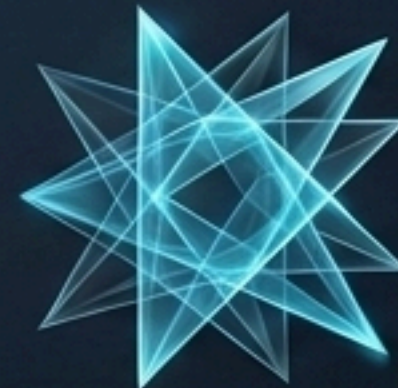
งบประมาณ 'ตึงตัว'



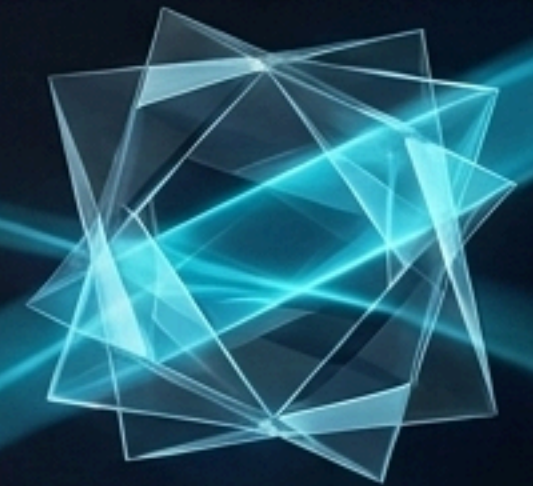
บุคลากร 'จำกัด'



ความคาดหวัง 'เพิ่มขึ้น'



ความซับซ้อน 'มากขึ้น'



“นี่ไม่ใช่สถานการณ์ชั่วคราว แต่เป็น **'New Normal'** ที่จะอยู่กับเราไปอีกยาว — คำถามคือ เราจะปรับตัวอย่างไร”

# วิกฤตความกดดัน

 งบลด / ไม่โต

“ทั้ง 3 ปัจจัยนี้เกิดพร้อมกัน  
และกดดันองค์กรอย่างไม่เคยมีมาก่อน”

**แรงกดดัน  
3 ด้านหลัก  
ที่เกิดพร้อมกัน**


  
คนไม่พอ / งานเพิ่ม


  
Demand &  
Expectation สูงขึ้น


# นิยามใหม่ของคำว่า “ประสิทธิภาพ”

$$\text{Efficiency} = \frac{\text{Impact}}{\text{Effort}}$$


Efficiency = ลดต้นทุน (Cost-Centric)


หั่นงบประมาณ 

ลดจำนวนคน 

เอาตัวรอด 

Efficiency  $\neq$  ลดต้นทุน (Value-Centric)

เพิ่ม “Value” ต่อทรัพยากร 

 ทำงาน “ฉลาดขึ้น” 

 โฟกัสสิ่งที่ “สำคัญจริง” 

“Efficiency ไม่ใช่การตัด แต่คือการ ‘เลือก’ — เลือกทำในสิ่งที่สร้างผลกระทบมากที่สุด”

# ปรับกระบวนการทำงานใหม่

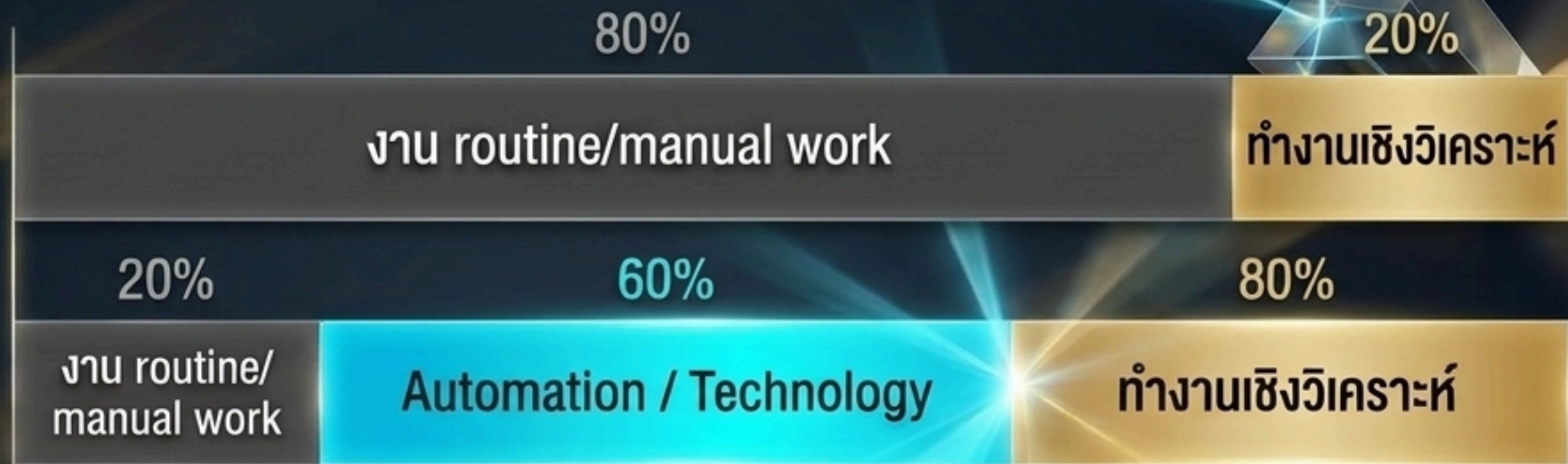


“หลายองค์กรไม่ได้มีปัญหา ‘คนไม่พอ’ แต่มีปัญหา ‘process ไม่ดีพอ’”

# ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

ก่อนใช้เทคโนโลยี  
(Before)

หลังใช้เทคโนโลยี  
(After Automation)



- เปลี่ยนงาน routine สู่ automation
- ลด manual work
- เพิ่มเวลาให้คนทำงานเชิงวิเคราะห์

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้:

- ระบบอนุมัติอัตโนมัติ (Auto-approvals)
- ระบบ Data auto sync

“Automation ไม่ได้ทำให้คนหายไป แต่ทำให้ ‘คุณค่าของคนสูงขึ้น’”

# ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

Real-time monitoring

Decision based on data

เปลี่ยน KPI สู่ Action



Dashboard ที่ดีต้องมี  
3 องค์ประกอบ:

- [1] Simple (เข้าใจง่าย)
- [2] Actionable (นำไปลงมือทำได้)
- [3] Real-time (ทันสมัย)

“สิ่งที่วัดได้ คือสิ่งที่เราบริหารได้”

# บทบาทของผู้นำ

## Transformation

สร้าง  
clarity  
(ความชัดเจน)


ตัดสินใจ  
บนข้อมูล  
(Data-driven)


เป็น  
role model  
(แบบอย่าง)

ขับเคลื่อน  
การเปลี่ยนแปลง  
(Catalyst)


“Transformation ไม่ได้เริ่มจากระบบ แต่เริ่มจาก ‘ผู้นำ’”


# วัฒนธรรมที่ต้องมี

ทำงานแบบ  cross-functional

 Adaptive & resilient

**พลังทวีคูณ**  
(The Multiplier Effect)

กล้าลอง / ปรับเร็ว 

 Ownership mindset

“องค์กรที่เร็วกว่า ไม่ใช่องค์กรที่มีมากกว่า แต่คือองค์กรที่ ‘ปรับตัวได้ดีกว่า’”

# ระบบนิเวศแห่งประสิทธิภาพ

การผสมผสาน Process, Tech, Data  
เข้ากับพลังของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร  
เพื่อสร้างผลลัพธ์สูงสุด

Budget, Time, People

Maximum Value / Impact



วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

# บทสรุปและก้าวต่อไป

Think smarter, not harder

Redesign how work gets done

Use data + tech as enablers

Culture is the multiplier

“ถ้าเริ่มได้พร้อมนี้ –  
อะไรคือ 1 สิ่งที่  
องค์กรของท่าน  
ควรเปลี่ยนทันที?”

“สุดท้ายครับ องค์กรที่ชนะ ไม่ใช่องค์กรที่มีทรัพยากรมากที่สุด แต่คือองค์กรที่ใช้ทรัพยากร ‘ได้ดีที่สุด’”



“

การทำความคิดดี เป็นสุขเสมอ

”

เสมอแห่งใจ



นพ.สงวน นิตยารัมภ์พงศ์