

# คุณลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กร ให้ยืดหยุ่นและคล่องตัว

## องค์กรแบบคล่องตัวสูง (Agile Organization)

"องค์กรรูปแบบใหม่ที่เน้นความคล่องตัว ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว บนพื้นฐานการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และสร้างค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด"

### องค์ประกอบที่สำคัญ



#### Strategy

- ยึด Customer centric
- มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
- พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

#### Style



- เน้นบทบาทผู้นำ
- ผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง



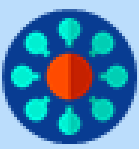
#### Structure

- ยืดหยุ่น ปรับตัวได้รวดเร็ว
- คล่องตัว
- ลด Silo
- Cross-functional team

#### Staff



- กระบวนการคัดเลือกเบื้องต้น
- การทำงานแบบไฮวี
- เน้นการสื่อสาร



#### System

- ใช้นวัตกรรม
- Mission oriented
- Collaboration

#### Skill



- มีความเชี่ยวชาญ
- มีจำนวนเพียงพอ
- มีบุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย
- มีทักษะด้านการปรับตัว



#### Technology

- Technology รูปแบบใหม่
- ทำงาน Delivery pipeline
- พัฒนา Technology Architecture
- โครงสร้างพื้นฐาน IT

#### Shared Values



- เป็น Learning Organization

### แนวทางการสร้างระบบการบริหารงาน



- สร้างความรู้ความเข้าใจแนวคิด Agile
- กำหนดแนวทางและรูปแบบการใช้ Agile ขององค์กร
- สร้าง Agile Team & Agile Coach



- ระบุเป้าหมาย (Value)
- ออกแบบโครงสร้าง (Structure)
- จัดตั้งทีม (Agile Team)
- จัดระบบสนับสนุน (Backbone)
- จัดทำแผน (Roadmap)



- สาธิต & ทดลองนำร่อง Agile
- กำหนดขอบเขต & ทีม
- ระบุโครงสร้าง & กระบวนการ
- สื่อสารสร้างความเข้าใจกับสมาชิก

# คุณลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กร ให้ยืดหยุ่นและคล่องตัว

## องค์กรแบบเฉพาะกิจ (Ad hoc Organization)

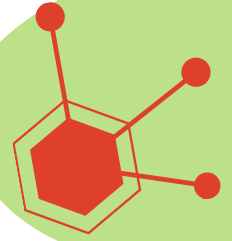
องค์กรรูปแบบใหม่ที่มีอิสระในการบริหารและรองรับภารกิจเฉพาะตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว  
ทั้งนี้ มีเงื่อนไขสำคัญ คือ **ต้องยุบเลิกเมื่อภารกิจดังกล่าวเสร็จสิ้นลง**

### องค์ประกอบที่สำคัญ



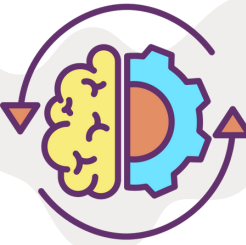
1. เป็นภารกิจนโยบายเร่งด่วน/  
แก้ปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. ภารกิจเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง



3. กฎหมายรองรับการปฏิบัติหน้าที่

4. บุคลากรมีความสามารถ/  
เชี่ยวชาญ & หลากหลายสาขา



5. ลดขั้นตอนการทำงาน  
ไม่เคร่งครัดสายบังคับบัญชา

### แนวทางการสร้างระบบการบริหารงาน

- ระบุระยะเวลาเริ่มต้น & สิ้นสุด
- กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ
- กำหนดขอบเขตภารกิจ & ผลลัพธ์
- กำหนดผู้มีส่วนได้เสีย

- ยุบเลิกองค์กร
- ถอดบทเรียน :  
ระหว่างการทำงาน  
& หลังการทำงาน

ขั้นตอนที่ 1

การระบุภารกิจ

ขั้นตอนที่ 2

การออกแบบ  
โครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 3

การยุบเลิกองค์กร  
& ถอดบทเรียน

ต้องพิจารณา 5 มิติ

- บุคลากร
- งบประมาณ
- ทรัพยากร
- กฎหมาย/กฎระเบียบราชการ
- การจัดการที่กระชับ คล่องตัว