



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๕๑๗
วันที่..... ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๘
เวลา..... ๑๕.๐๖ น.

ส่วนราชการ กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร กนผ. โทร. ๑๒๑๙

ที่ กษ.๐๘๓๗.๐๖/๘๔

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ

เรียน ผอ.กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดินได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในมิติการพัฒนาองค์การ โดยกำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการในแต่ละระดับ ซึ่งในรอบการประเมินที่ ๑ ได้กำหนดให้ข้าราชการทั่วไป มีการพัฒนาความรู้ ๒ เรื่อง (ผ่านระบบ e - training ของกรม หรือ e - learning ของ ก.พ.) โดยมีการสรุปบทเรียน ๑ เรื่อง ส่งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้พัฒนาความรู้ผ่านระบบ e - training ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑ เรื่อง คือ หลักสูตร การพัฒนาทักษะการวินิจฉัยข้อจำกัดดินเพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน และผ่านระบบ e - learning ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑ เรื่อง คือ หลักสูตร ภาวะผู้นำ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ โดยได้จัดทำสรุปรายงาน จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา นำเรียน ผอ.นผ. เพื่อทราบต่อไป

(นางอารีรัตน์ เรือนทอง)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.นผ.

เพื่อโปรดทราบสรุปผลการพัฒนาความรู้ ฯ

(นางสาวพิมพ์ลิข นวลละออง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนการจัดการที่ดิน

ในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ นางสาวอริรัตน์ เรือนทอง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ <u>กลุ่ม/ฝ่าย</u> วางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ ภาวะผู้นำ สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๒๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการจูงใจ กลุ่มคนให้ลงมือทำเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำ คือ แรงบันดาลใจของทีมและผู้กำกับทิศทางในการลงมือทำของทีม ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มที่มีทั้งบุคลิกภาพ และทักษะให้ผู้อื่นอยากตามเขา ผู้นำที่ดี คือ ญุณแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ นั้นประกอบไปด้วยศาสตร์และศิลป์ ต้องใช้ทักษะทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ในการบริหารจัดการทีมงาน และบุคคลในทีมให้ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่นที่สุด ภาวะผู้นำมี ๓ ระดับ คือ นำตัวเอง Lead Self (Proactive), นำทีม Lead team (Empowering People), และนำผู้นำ Lead Leader (Lead Business) โดยการนำตัวเอชนั้นเกิดขึ้นเมื่อเราทำงานคนเดียว ภาวะผู้นำแง่ของการนำตัวเอง หมายถึง การบริหาร วิเคราะห์ และพัฒนาตนให้ดี แต่เมื่อการทำงานมาถึงระดับที่ต้องมีการนำผู้อื่นหรือนำทีมให้ไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี การบริหารจัดการหรือแม้แต่ทักษะที่ใช้ก็จะมีแตกต่างจากการนำตนเองไปอีกแบบ โดยการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ในการนำทีมนี้สำคัญเพราะคนในทีมแต่ละคนมีบุคลิกภาพ, พื้นหลัง, หรือนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะแตกต่างจากเราโดยสิ้นเชิง ทำให้เราไม่สามารถใช้กลยุทธ์เดียวกับที่ใช้กับตัวเองได้ นอกจาก “การนำตัวเอง” และ “การนำทีม” ที่กล่าวไปข้างต้นแล้วขั้นสูงสุดของภาวะผู้นำ ก็คือ การนำธุรกิจและองค์กร หรือที่เรียกว่า “การนำผู้นำ” นั้นเอง โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

๑. นำตนเอง (LEAD SELF)

ผู้นำต้องมีทักษะ ในการเก่ง เก่งคน และเก่งงาน Self-Leadership หรือการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตนเองไม่ว่าจะเป็น การตั้งเป้าหมาย การสื่อสาร ทักษะคิดบวก การเข้าใจและบริหารทีมงาน รวมถึงการกระตุ้นให้ทีมงาน เพื่อนร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน และโค้ชทีมงานเพื่อดึงศักยภาพ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในผลงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กร คนเราต้องมี ๓ เก่ง (เก่งตน + เก่งคน + เก่งงาน) ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจแนวทางในการเก่งตน ซึ่งเป็นพื้นฐาน ของการเก่งงานและเก่งคน

- คิดบวก หากเราต้องการสร้างภาวะผู้นำ ต้องเริ่มจากการคิดบวกที่ช่วยทำให้เราเป็นคนที่มี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายมากขึ้น เมื่อเรตกอยู่ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก การคิดเชิงบวกรวมถึงการที่เรามีทัศนคติที่ดีจะทำให้เราสามารถนำตัวเองออกจากสถานการณ์ ที่ลำบากนั้น โดยการเปลี่ยนมุมมองปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้เราทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

- เป้าหมาย เราทุกคนสามารถเลือกที่จะมีและเป็นในแบบที่เราต้องการได้ การตั้งเป้าหมายจะทำให้ เราไปถึงจุดนั้นได้ง่ายขึ้นการตั้งเป้าหมาย ทั้งในเรื่องชีวิตและเรื่องการทำงาน จะทำให้เราเกิดแรงบันดาลใจ ในการที่จะกระตุ้นให้เราวางแผนเพื่อให้สามารถได้ในสิ่งที่ต้องการนั้น อย่างไรก็ตาม การตั้งเป้าหมายของเรา จะต้องมีความสมดุลทั้งเป้าหมายชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายที่มี ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จะช่วยให้เราไม่ให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป จนทำให้เราเกิดความเครียดหรือความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทำให้เราค่อย ๆ เปลี่ยน ชีวิตของเราที่ละเล็กละน้อยเพื่อเรียนรู้ และหาแนวทาง เพื่อผลักดันไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

- สร้างวินัย เมื่อเราได้ตั้งเป้าหมายไว้ แต่หากไม่ได้มีการลงมือทำ เป้าหมายนั้นก็ไม่มีความหมายใด ๆ กับเรา การมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการที่เราจะประสบความสำเร็จตามที่วาดหวังไว้ วินัยไม่ใช่สิ่งที่ติดตัว มาตั้งแต่เราก่อเกิด แต่เป็นสิ่งที่เราต้องสร้างขึ้นมาเอง เป็นสิ่งที่เราต้องลงมือทำเอง ในบางครั้งการวางแผนการ ทำกิจวัตรประจำวันของเราเอง สร้างเป้าหมายในแต่ละวัน และยึดติดกับมันจนกลายเป็นนิสัยเป็นแบบ อัตโนมัต สิ่งเล็ก ๆ นี้สามารถเตรียมความสำเร็จและสร้างวินัยให้เราได้เช่นกัน ซึ่งนั่นหมายความว่าหากเรา อยากจะประสบความสำเร็จกับเป้าหมายในชีวิตและการทำงานที่ได้วางไว้ เราควรต้องลงมือทำและต้องมีวินัย เพื่อให้เราไปถึงเป้าหมาย

- มีความอดทน ไม่ย่อท้อ เมื่อเราเริ่มลงมือทำตามเป้าหมายใหม่ ๆ อาจต้องพบกับปัญหา หรือ อุปสรรคที่จะเป็นเหมือนขวากหนาม ที่จะทำให้เราเกิดความย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เราควรต้องมองว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เราเรียนรู้และเติบโต รวมถึงมีแรงผลักดันให้ทำเป้าหมายต่อ ๆ ไปให้สำเร็จ มากขึ้นไปอีก เราควรมองเห็นว่าทุกปัญหามีทางแก้ไข ถึงแม้ว่าทางแก้ไขที่เราใช้สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจ ไม่ใช่ทางที่ถูกเสมอไป เราจึงควรต้องมีความอดทน ไม่ย่อท้อ ควรหาข้อมูลความรู้เพิ่มเติม มองความผิดพลาด หรือปัญหาเหล่านั้นเป็น บทเรียน บททดสอบที่เราต้องเรียนรู้ และพัฒนาต่อไปเพื่อให้เราสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้

- พัฒนาตัวเอง เราต้องไม่มองว่าตัวเราเองเป็นน้ำเต็มแก้ว ที่ไม่ต้องการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติม เราต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (Better Me) ควรเปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เราต้องมี Upskill และ Reskill เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงาน และพัฒนาทักษะของเราเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

๒. นำทีม (LEAD TEAM)

- สามารถบริหารจัดการทีมงานด้วยการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของคนที่แตกต่างกัน
- สามารถมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน และติดตามงานจากทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สามารถให้ Feedback ทีมงานทั้งด้านบวกและลบได้โดยไม่เสียความสัมพันธ์ และสร้างการยอมรับจากทีมงานได้
- สามารถสอน และพัฒนาทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานแต่ละคนให้ดีขึ้นได้

๓. นำผู้นำ (LEAD LEADER)

เป็นการขยายขอบเขตศักยภาพของ ผู้นำ ทลายขีดจำกัดจนสามารถบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายองค์กรที่ต้องการ ยั่งยืน และประสบความสำเร็จในระยะยาว มีการพัฒนาทักษะของตนเอง หลากหลายด้าน มีความกล้าที่จะเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะนำทีมหรือนำคนอื่น สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารบุคคลากรในทีมได้อย่างยุติธรรม มีความยืดหยุ่น และผลักดันทีมไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างประสบความสำเร็จในระยะยาว มีทัศนคติ (Mindset) ที่ดีต่อการเป็นผู้นำ มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ทำทลายและสอดคล้องกับศักยภาพของทีม/องค์กร สามารถสร้างทีม (Build Team) คัดเลือกคนที่เหมาะสมแต่ละตำแหน่งวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลากรแต่ละคนในทีม เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาความสามารถให้ยกระดับอยู่เสมอ เข้าใจธรรมชาติของความเป็นทีม ใช้เทคนิคในการพูดคุย สื่อสาร เพื่อบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร สามารถสอนงาน (Mentoring) และ Coaching ทีมได้

ทักษะของผู้นำ (Leadership Skills)

ในการจะสร้างองค์กรให้เติบโตมากกว่าเดิมนั้น ทักษะการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากเราทำทุกอย่างเอง แม้จะทำได้ดีประหนึ่งซูเปอร์แมน แต่สุดท้ายก็ต้องพบกับทางตันด้วยข้อจำกัดจากตนเองอยู่ดี ไม่ว่าจะเป็นเวลาอันจำกัด หรือการบริหารจัดการงานหลาย ๆ อย่าง จะทำได้ยากลำบากขึ้น เมื่อองค์กรเติบโตขึ้น ดังนั้นในการจะขยายงานและองค์กรให้เติบโตได้มากขึ้น ผู้นำควรเริ่มแกะตัวเองออกมาจากงานที่ทำอยู่และกระจายงานให้ทีมทำอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่าเป็นการเปลี่ยนจาก Superman ให้เป็น Super Team เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยที่ตัวผู้นำเองก็ยังมีส่วนตัว และบุญแก่สำคัญที่จะทำให้เราสามารถบรรลุสู่เป้าหมายนี้ได้ก็คือ Leadership Skills หรือ ทักษะการเป็นผู้นำนั่นเอง

ลักษณะความเป็นผู้นำดี (Leadership Character)

“หน้าที่ของผู้นำที่ดีคือการทำให้ทีมเห็นเป้าหมายเดียวกันแล้วพาทีมไปสู่เป้าหมายด้วยกัน” การเป็นผู้นำนั้นมีหลายระดับตั้งแต่ First Level คือ ที่เพิ่งเริ่มมีทีม, Mid Level คือ ระดับที่เริ่มคุมทั้งแผนก, ไปจนถึง Executive ซึ่งเป็นระดับที่คุมทั้งองค์กรให้ขับเคลื่อนตาม Strategy อย่างที่ได้กล่าวไปข้างต้น พื้นฐานเบื้องต้นของการเป็น Leader นั้น คือ การแกะเนื้องานตัวเองออกมาบริหารทำเองให้น้อยลง แล้วให้คนอื่นทำ เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีขึ้น ดังนั้น Mindset แรกที่สำคัญที่ผู้นำควรมีคือการ “ทำให้เนื้องานออกมาจากทีม ไม่ใช่ตัวเอง” โดยข้อผิดพลาดที่มักเกิดขึ้นกับผู้นำหลาย ๆ คน คือ การให้ความสำคัญกับการทำให้ผลลัพธ์ออกมาดีมากเกินไป จนลงมือทำเอง ซึ่งตรงนี้เองเป็นข้อผิดพลาดสำคัญเพราะทำให้ทีมไม่เกิดการพัฒนาและตัวผู้นำก็ไม่สามารถถอดงานออกจากตัวเองได้และกลับมาเป็น Superman เหมือนเดิม แทนที่จะเป็น Super Team การที่จะทำให้ผลลัพธ์หรือเนื้องานออกมาจากทีม นั้น สิ่งทีผู้นำจะต้องทำก็คือ Motivate ทีม , สื่อสารให้ชัดเจน, อธิบายงานให้เคลียร์ให้ทีมเข้าใจ, ฝ่าสิ่งกีดขวางที่ได้, และช่วยแก้ปัญหาเมื่อทีมมีปัญหา

นอกจากนี้หนึ่งในกฎของผู้นำที่น่าสนใจคือ กฎของฝากรอบ คือ หากผู้นำมีความรู้ความสามารถที่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ทีมงานก็จะเก่งได้มากที่สุดได้ถึงระดับเทียบเท่ากับผู้นำ แต่หากตัวผู้นำไม่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถจนทำให้ทีมเก่งกว่าตนเองแล้ว ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นมี ๒ อย่าง คือ

๑. ตัวผู้นำจะไปกดศักยภาพของทีมให้หยุดพัฒนาหรือ

๒. ผู้ที่เก่งกว่าผู้นำก็จะออกจากทีมไป ดังนั้นผู้นำต้องมีทักษะที่สูงกว่าทีม

สิ่งหนึ่งที่เราควรตระหนักคือในการเป็นผู้นำก็คือ ทีมจะดีได้นั้นเกิดจากผู้นำ และในทางเดียวกันหากทีมทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็เกิดจากผู้นำเช่นกัน อาทิ หากคนในทีมทำผิด ทำไม่ดี แล้วผู้นำไม่ได้ว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งสอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงก็เท่ากับว่าผู้นำอนุญาตให้พฤติกรรมผิด ๆ นั้นเกิดขึ้นในทีมได้นั่นเอง นอกจากนี้ เราควรคำนึงไว้เสมอว่า หากอยากสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทีม เมื่อเจอคนที่มีคุณสมบัติผู้นำล้าคิด กล้าทำมีความมั่นใจนั้นหมายความว่า มีโอกาสที่เขาจะคิดต่างจากเรา ถ้าเราเอาความรู้หรือประสบการณ์ตัวเองไปปิดกั้นจะกลายเป็นฝากรอบที่ปิดโอกาสไม่ให้เขาเติบโต ซึ่งเมื่อบุคคลอยู่ในฝากรอบ ๒ อย่างที่เขาจะแสดงออก คือ อยู่เฉย ๆ เฉื่อย ๆ หรือออกจากทีมไปเลย ดังนั้น การเป็นผู้นำที่ดีตามกฎของฝากรอบก็คือการที่เราสามารถบริหารจัดการให้คนในทีมได้มีโอกาสเติบโตไปพร้อม ๆ กับทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพด้วย

วิธีสร้างซูเปอร์ทีม (Building Superteam)

ในการจะสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจก่อนว่า ปัญหาหลัก ๆ ที่ทำให้ผู้นำส่วนมากไม่สามารถพาทีมไปเป็น Super Team ได้คือ การที่ผู้นำกลัวงานผิดพลาด จึงเอางานมาทำเองเนื่องจากว่าตัวเองทำได้ดีกว่าและเร็วกว่าให้คนในทีมทำ ทำให้ไม่สามารถถอดเอางานออกจากตัวเองได้ และทีมก็ไม่เกิดการพัฒนา ดังนั้นในบทเรียนนี้เราจะมาพูดถึงขั้นตอนทั้ง ๔ ที่จะทำให้อำนาจผู้นำสามารถพาทีมให้ไปเป็น Super Team ได้ ดังนี้

๑. Super team: การหาคนที่ใช่

ซึ่งก็คือการเลือกใช้คนที่มีความสามารถและนิสัยเหมาะสมกับงาน โดยสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้จากการสร้างระบบหาคนที่ใช่ ถามตัวเองก่อนว่าต้องการใครมาทำตำแหน่งอะไรเพื่อวาง Criteria ที่เหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการหาคนที่ใช่ เช่นคนที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีความต้องการทำในงานนั้น ๆ รวมทั้งต้องมีความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. Super team: เป้าหมายที่ชัดเจน

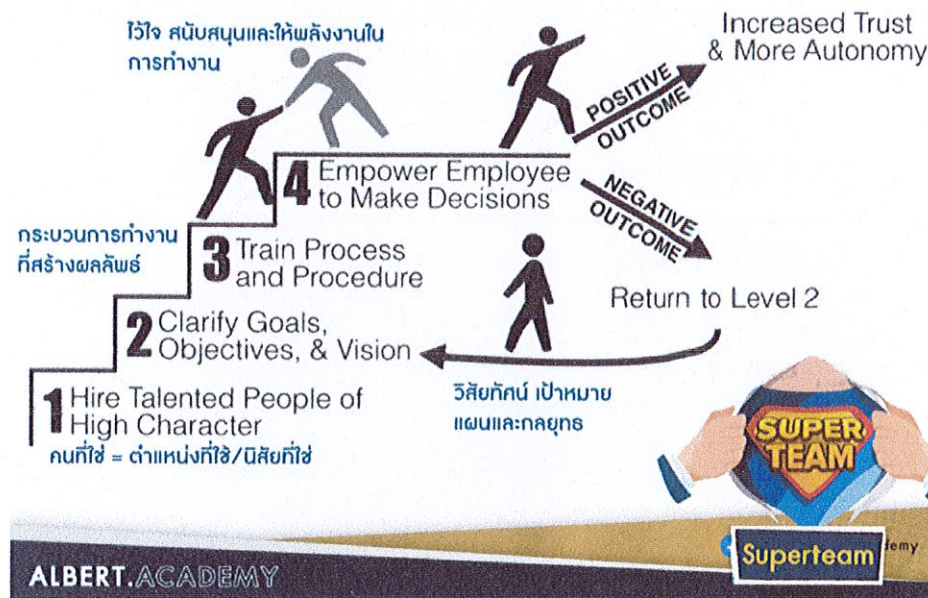
คือการเคลียร์โจทย์ และสื่อสารความคาดหวังให้ชัดเจน ให้คนในทีมเห็นเป้าหมายเป็นภาพเดียวกับเรา นอกจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว การเป็นผู้นำที่ดีก็ควรมีการวางแผนในการทำงานที่ดีด้วย โดยเฉพาะเมื่อถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง ผู้นำอาจจะต้องพบกับปัญหากับความเยอะของงาน สิ่งสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้คือการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากเราโฟกัสที่งานด่วนหรืองานประจำในระดับปฏิบัติการมากเกินไปก็เปรียบเสมือนกับการใส่ทรายและกรวดเต็ม งานด่วนหรืองานประจำในระดับปฏิบัติการมากเกินไปก็เปรียบเสมือนกับการใส่ทรายและกรวดเต็ม โหลจนไม่มีพื้นที่ให้กับก้อนหินใหญ่ที่สำคัญ ซึ่งก็เปรียบเสมือนกับการไม่มีเวลาโฟกัสการบรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์กรนั่นเอง

๓. Super team: การมีกระบวนการที่ชัดเจน

กระบวนการขั้นตอนการทำงานหรือ Process ที่มีประสิทธิภาพนั้น นับว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้เราทำงานให้ออกมามีคุณภาพได้อย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่การทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำควรวิเคราะห์เป็นอันดับแรก คือ กระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดมากกว่าตัวบุคคลที่ทำงานพลาด และหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำที่ดี ก็คือ การคิดหากระบวนการทำงานที่เรียกว่า Proven Process หรือวิธีทำงาน ที่มีประสิทธิภาพโดยมีผลลัพธ์ที่สำเร็จมาสนับสนุนและนำไปสื่อสารแนะนำให้คนในทีมเข้าใจเพื่อที่จะได้ปฏิบัติตาม ขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

ในส่วนขั้นตอนสุดท้ายของการสร้าง Super Team นั้น เป็นเรื่องของคุณสมบัติที่ผู้นำที่ดีควรมี คือการคอยเสริมสร้างแรงจูงใจ, กำลังใจ, และพลังงานบวกให้กับทีมเพื่อให้ทีมอยู่เสมอ เพื่อให้ทีมมีพลังใจ ในการเรียนรู้เติบโตและสามารถบรรลุทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กรได้ดี

OUR 4 Steps - Super Team



ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นทักษะสำคัญที่ทุกองค์กรต่างก็ต้องการ เพราะผู้นำที่ดีย่อมพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเป็นผู้นำและหนทางแห่งการสร้าง Super Team ที่กล่าวไปในบทเรียนนี้ ถือว่าเป็นพื้นฐานความรู้ที่ผู้อ่านหลายท่านอาจจะเคยผ่านหูผ่านตามาบ่อยแล้ว แต่เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานจริงก็อาจจะลืมหลักและวิธีคิดบางอย่างไป ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะช่วยให้ผู้อ่านได้ทบทวนภาพรวมของภาวะผู้นำที่ดี และสามารถนำไปปรับใช้กับทีมงานในองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถสร้าง Super Team ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

๒.๒ ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้นำ และประยุกต์ใช้ ๔ ขั้นตอน ในการสร้าง Super team การสร้างบารมีของผู้นำยุคใหม่ เพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำไปปรับใช้กับทีมงานในองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถสร้าง Super Team ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

การเข้าระบบค่อนข้างช้า ใช้เวลาโหลดไฟล์ค่อนข้างนาน

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรมีไฟล์หลักสูตรเป็นไฟล์ .pdf หรือสรุปเป็นไฟล์ที่นำเสนอ .PPT ไปด้วย เพื่อให้สามารถอ่านและจับประเด็นที่สนใจเพิ่มเติมได้และควรมีการนับเวลาในการเข้าเรียนแต่ละหลักสูตรให้ครบจำนวนชั่วโมงของหลักสูตร

ลงชื่อ.....

(นางอารีรัตน์ เรือนทอง)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่...๓๑...เดือน...มกราคม.....พ.ศ. ..๒๕๖๘...

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายปราบพล โล่ห์วีระ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่...๑...เดือน...กุมภาพันธ์...๒๕๖๘...พ.ศ.



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางอารัตน์ เรือนทอง

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หลักสูตร "การพัฒนาทักษะการวินิจฉัยข้อจำกัดดินเพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน"
รุ่นที่ 1/2568 : ธันวาคม 2567 - มีนาคม 2568

(ดร.ทวีศักดิ์ รัตนเดโชพล)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

สำเนาถูกต้อง



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางอารีรัตน์ เรือนทอง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา ภาวะผู้นำ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำเนาถูกต้อง

