

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ.....๒๙๐
วันที่.....๗ ก.พ. ๒๕๖๘
เวลา.....๑๕.๒๖ น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำ กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๐๘

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๕/๖๕๗

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำ

ตามที่ข้าพเจ้านางดารพร บุญเกษม ตำแหน่ง นักสำรวจดินปฏิบัติการ ได้เข้าอบรมพัฒนาความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ผ่านสื่อการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ หลักสูตรด้านดิจิทัล เรื่อง ภาวะผู้นำ โดยศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ สำนักงาน ก.พ. (OCSC Learning Portal) และภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) จึงขอส่งรายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องดังกล่าว ตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางดารพร บุญเกษม)
นักสำรวจดินปฏิบัติการ

✓

**รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางดาราวพร.....นามสกุล.....บุญเกษม.....
 ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำ.....
 หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
หลักสูตรด้านดิจิทัล เรื่อง ภาวะผู้นำ.....
 สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ สำนักงาน ก.พ. (OCSC Learning Portal).....
 หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (OCSC).....
 ตั้งแต่วันที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568
 เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
ผู้นำ สามารถถูกพบได้ในทุกๆที่ ไม่ว่าจะเป็น ห้องเรียน มหาวิทยาลัย ราชการ และองค์กรธุรกิจ หลาย
 คนอาจมีภาพจำว่า “ผู้นำ” คือคนที่คอยป้อนงานให้คนอื่นในองค์กร หรือคนที่คอยดูภาพรวมเป็นหลัก แต่
 คนที่เป็น “ผู้นำ” (Leader) และมีภาวะ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นจะมีความแตกต่างจากผู้นำที่มี
 ลักษณะเหมือน “หัวหน้า”
อย่างไรก็ตาม ผู้นำทุกคนไม่ได้มี “ทักษะภาวะผู้นำ” เสมอไป โดยการมีทักษะเหล่านี้หมายถึงการมี
 ความสามารถในการกระตุ้นชี้นำ สื่อสารและการจัดการที่แข็งแกร่ง มีความคิดสร้างสรรค์และสรรสร้าง
 นวัตกรรม สามารถตอบสนองในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤติ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความเต็มใจและ
 กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร
ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5 Levels of Leadership) ได้แก่
1). Position Level (ผู้นำโดยตำแหน่ง) คือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้ง ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่ง เพราะมี
 ตำแหน่งเป็นผู้นำ
2). Permission Level (ผู้นำโดยความสัมพันธ์) คือ ผู้นำที่คนชื่นชอบ ลูกน้องทำตามคำสั่ง เพราะ
 สร้างความสัมพันธ์ภายในทีมได้ดี
3). Production Level (ผู้นำโดยผลลัพธ์) คือ ผู้นำที่มีผลงานประสบความสำเร็จเป็นที่จับต้องได้
 ลูกน้องยอมรับและเชื่อฟัง เพราะเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำ
4). People Development Level (ผู้นำโดยการสร้างคน) คือ ผู้นำที่เน้นผลักดันศักยภาพและ
 ความสามารถของคนในทีมอย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาลูกน้องให้เติบโตจนเป็นผู้นำในอนาคตได้
5). Pinnacle Level (ผู้นำโดยความเคารพนับถือ) คือ ผู้นำที่ได้รับความเคารพรักและศรัทธาจาก
 ลูกน้อง โดยเป็นที่ยอมรับทั้งจากความรู้ความสามารถ ผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ และการมีความสัมพันธ์อันดี
 ต่อกัน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ผู้นำในระดับนี้จึงถือเป็นระดับสูงสุดของภาวะผู้นำ

-วิธีการยกระดับภาวะผู้นำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นจากภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับ มีดังนี้
-1) การพัฒนาจากระดับที่ 1 ไประดับที่ 2 (ผู้นำโดยความสัมพันธ์) ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาความฉลาดทางด้านอารมณ์ เปิดใจรับฟัง และทำความเข้าใจคนอื่นมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม
 -2) การพัฒนาจากระดับที่ 2 ไประดับที่ 3 (ผู้นำโดยผลลัพธ์) ควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทางการทำงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมถึงควรพัฒนาทักษะเรื่องการบริหารงาน บริหารเวลา และบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ
 -3) การพัฒนาจากระดับที่ 3 ไประดับที่ 4 (ผู้นำโดยการสร้างคน) ควรเรียนรู้วิธีการให้คำปรึกษา (coaching) และพัฒนาคนในทีม โดยต้องเชื่อมั่นในตัวลูกน้องและกล้ามอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้นเพื่อดึงศักยภาพของเขามากที่สุด
 -4) การพัฒนาจากระดับที่ 4 ไประดับที่ 5 (ผู้นำโดยความเคารพนับถือ) ในการก้าวสู่ขั้นสุดท้ายของการเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับให้เป็นแบบอย่างของคนทั่วไป คุณต้องสามารถวางแผนภาพใหญ่ของงานได้อย่างครอบคลุม คอยติดตามผลงานและคนในทีม รวมถึงสังเกตความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัวอยู่เสมอ ซึ่งหากทำเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ คุณก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากลูกน้องในที่สุด

.....วิธีสร้างสุดยอดทีม (Building Superteam) ขั้นตอนทั้ง 4 ที่จะทำให้อำนาจสามารถนำพาทีมให้ไปเป็น Super Team ได้ดังนี้

-1) Hire Talent People of High Character หรือ การ Put the Right Man on the Right Job คือการเลือกใช้คนที่มีความสามารถและนิสัยเหมาะสมกับงาน
-2) Clarify Goals, Objectives, & Vision คิด Criteria Clear Goal คือการ Clarify โจทย์และสื่อสารความคาดหวังให้ชัดเจน ให้คนในทีมเห็นเป้าหมายเป็นภาพเดียวกันเรา
-3) Train Process and Procedure กระบวนการขั้นตอนการทำงานหรือ Process ที่มีประสิทธิภาพนั้น นับว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้เราทำงานให้ออกมามีคุณภาพได้อย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่การทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้น
-4) Empower Employees to Make Decisions ในส่วนขั้นตอนสุดท้ายของการสร้าง Super Team นั้น เป็นเรื่องของคุณสมบัติที่ผู้นำที่ดีควรมี คือการคอยเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ และพลังงานบวกให้กับทีมเพื่อให้ทีมอยู่เสมอ เพื่อให้ทีมมีพลังใจในการเรียนรู้เติบโตและสามารถบรรลุทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กรได้ดี

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

การเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำ จะทำให้เรามีมุมมองที่หลากหลายและกว้างขึ้น สามารถเข้าใจวิธีการสร้างวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายที่ชัดเจน และยังมีความเข้าใจในเรื่องความเห็นอกเห็นใจ รวมถึงทักษะการควบคุมอารมณ์และทักษะการสื่อสารได้

☒ ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

หลักการเรื่องภาวะและทักษะผู้นำ สามารถใช้ร่วมกับกระบวนการ Digital Transformation ไม่ว่าจะเป็นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เข้าใจตัดสินใจอย่างเป็นเหตุผล และปลูกฝังสภาพแวดล้อมที่เป็นพื้นที่เรียนรู้ พร้อมสรรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา และที่สำคัญคือสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรได้

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....



(...นางดารารพร บุญเกษม...)

ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....

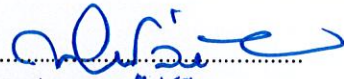
ผู้รายงาน

วันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568...

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(☒) ทราบ

ลงชื่อ.....



(...นายปรบพล โล่ห์วีระ...)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน.....

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘.....



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางดารافر บุญเกษม

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา ภาวะผู้นำ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำเนาถูกต้อง



ประกาศนียบัตร

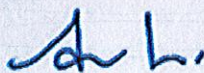
ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

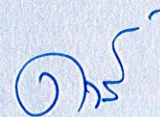
ดาราพร บุญเกษม

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 28 ม.ค. 2568





สำเนาถูกต้อง

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)

Date: 2025-01-28T18:19:03.328+07:00

Reason: Confirm Certificate



56329e55