



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๗๕๐
วันที่..... ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๘
เวลา..... ๑๓.๕๐ น.

ส่วนราชการ กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๑๘๕

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๒/๑๕๗ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานการอบรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวกาญจนา สำราญใจ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้เข้ารับการอบรม
จำนวน ๒ เรื่อง

๑. ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (OCSC Learning Portal) เรื่อง การสร้าง
ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (OCSC Learning Portal) เรื่องการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility

ในการนี้ ได้ดำเนินการสรุปรายงานการอบรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง จึงขอส่ง
สรุปรายงานการอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาว งามใจ

(นางสาวกาญจนา สำราญใจ)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

เรียน ผอ. นผ.

เพื่อโปรดทราบ

นางสาวอมรรตน์ สระเพชร

(นางสาวอมรรตน์ สระเพชร)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

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

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ นางสาวกาญจนา นามสกุล สำราญใจ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (OCSC Learning Portal) หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ หลักสูตรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ๑. แนวคิด และหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา โดยไม่ละทิ้งเป้าหมาย ด้วยการใช้การสื่อสารกันภายในทีมให้เกิดผลชัดเจนยิ่งขึ้น องค์กรสมัยใหม่ที่จะบรรลุผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง คนที่ทีมและองค์กรต้องการ คือต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ เช่น ทักษะการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และการลงมือทำให้เกิดผลลัพธ์ ทีม ผู้นำ องค์กร ต้องค้นหาให้เจอ คนที่มีความอดทน เพียรพยายาม มีวินัย มีแนวคิด และมีทัศนคติที่ดี โดยที่ผู้นำในทีมสามารถทำให้คนในทีมรู้สึกว่สิ่งนั้นมีประโยชน์ มีการพูดให้เกียรติกัน มีการเคารพซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่แผนกและองค์กรต้องการ ทีมที่มีคนในทีมมีคุณภาพทางความคิด ทำงานมีคุณภาพ ทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความสุขในการทำงาน ความหมายของทีม คือ กลุ่มคนทำงาน ที่มีความรับผิดชอบงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นต้องมีความรู้สึกและมีส่วนร่วมไปด้วยกัน มีทั้งทีมที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ หรือทีมเฉพาะกิจ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งทีม องค์ประกอบของทีม ประกอบไปด้วย ๑. เป้าหมายต้องชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ที่ชัดเจน ๒. สมาชิกในทีม มี ๒ ส่วน ๑. ผู้นำทีม ต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ๒. สมาชิกในทีม ๓. บทบาทและหน้าที่ ต้องชัดเจน ถ้าไม่ชัดเจนจะส่งผลต่อการทำงาน ความรู้สึกความสัมพันธ์กัน โดยที่เป้าหมายจะสำเร็จได้นั้นต้อง มีผู้นำทีมที่คอยควบคุมสมาชิก และมีสมาชิกซึ่งต้องรับรู้หน้าที่ตนเอง

ประเภทของทีม

๑. ทีมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
๒. ทีมที่จัดตั้งขึ้นระหว่างองค์กร
๓. ทีมที่จัดตั้งขึ้นระหว่างหน่วยงาน

โดยมีการกิจที่ส่งเสริมและสนับสนุนกัน โดยลักษณะของทีมมีทั้งลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ และลักษณะของทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ โดยยกตัวอย่างลักษณะของทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะดังนี้

ลักษณะของทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

๑. มีเป้าหมายไม่ชัดเจน
๒. ผู้นำทีมไม่มีความสามารถ
๓. ความมุ่งมั่นของสมาชิกภายในทีมน้อย
๔. ขาดความรับผิดชอบ
๕. กลัวการทะเลาะกัน
๖. งานของใครงานของมัน
๗. ไม่มีความไว้วางใจ
๘. มีความสัมพันธ์อันเลวร้าย

๒. การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม

โดยทุกคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หากเกิดความขัดแย้งกัน การดำเนินการต่างๆ จะไม่ประสบความสำเร็จ หากต้องการให้ทีมประสบผลสำเร็จ และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำทีมต้องเสริมการเรียนรู้ หรือเพิ่มเครื่องมือในการทำงานแก่สมาชิกในทีม เช่น การอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกในทีม

ความเป็นผู้นำเริ่มต้นจากอะไรบ้าง

๑. อยากเป็นผู้นำหรือเปล่า หากมีความเต็มใจจะส่งเสริมกันภายในทีม หากมาเพราะตำแหน่ง จะยากในการบริหาร อาจไม่สอดคล้องกับสมาชิกในทีม

๒. ผู้นำเป็นแบบอย่างใหม่ ใส่ใจ ช่วยเหลือ สมาชิก และผู้นำไว้วางใจได้หรือเปล่า
ความสามารถของผู้นำต้องมีทัศนคติ ดังนี้

๒.๑ ทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง (มีความรู้ ความสามารถ)

๒.๒ ทัศนคติต่อสิ่งที่ทำ (ทำเพื่อคนอื่นก่อนเสมอ)

๒.๓ ทัศนคติต่อคนที่ร่วมงาน (รักและแบ่งปันรู้สึกดีต่อสมาชิก/เพื่อนร่วมงาน)

ผู้นำที่ดีควรมีทักษะ และลักษณะ ดังนี้

คือ มีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาและวิกฤตได้ และมีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าว

หลักพื้นฐานในการยึดเหนี่ยวของทีม และความสำเร็จ

ความรู้สึกร่วมของคนในทีมให้อยากทำงานร่วมกัน ให้เกิดผลลัพธ์ทีมต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

๑. ทีมต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน - เป้าหมายความสำเร็จของทีมคืออะไร- ต้องเป็นเป้าหมายร่วมกันในทีม
๒. ทีมต้องมีเป้าหมายที่ตรงกัน- สมาชิกในทีมและผู้นำทีมต้องมองเป้าหมายเดียวกัน และร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
๓. ทีมต้องมีสมาชิกที่มีคุณภาพ- สมาชิกในทีมต้องมีทักษะที่ตรงกับงาน
 - ต้องมีลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม
 - ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน

- สมาชิกในทีมมีคุณภาพ และพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

- การประเมิน ทีมต้องมีแรงจูงใจ และผู้นำที่ดี

๔. ทีมต้องมีแรงจูงใจ (การยอมรับ การมีคุณค่า,กำลังใจ,รางวัล,เกียรติบัตร เป็นต้น)

๕. เห็นคุณค่าของสมาชิกในทีม

๖. สมาชิกในทีมต้องมีความพร้อมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

๗. ทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่

๘. ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ดี

การสร้างเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม โดยมีการ

๑. กำหนดเป้าหมาย (ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นจริง,ปฏิบัติได้จริง)

๒. ระยะเวลาทำงาน

๓. การวางแผน

๓. จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้าง และพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

จิตวิทยาการทำให้คนเป็นทีม สิ่งต่างๆ ที่ทำให้คนเหล่านั้นอยากทำงานร่วมกันกับองค์กรโดยไม่ต้องบอกหรือชักจูง โดย “ องค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ดี” เอื้อต่อความสุขของคนในองค์กร และส่งเสริมคุณค่าให้กับคนที่ทำงานด้วยองค์กรต้องชัดเจนในเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ หากคนที่ใช่ มีคุณภาพ ที่เหมาะสมกับงานในองค์กร คนที่มีทักษะความรู้ และมีความพร้อมในการมีส่วนร่วม ร่วมมือร่วมใจไปกับองค์กร

โดยเมื่อเกิดวิกฤติผู้นำก็ต้องครบเครื่องมีความสามารถ และบริหารจัดการได้ ดังนี้

๑. สามารถมองการณ์ไกล วิเคราะห์ ค้นหา ประเมินผลได้

๒. เห็นอะไรก่อนคนอื่นหรือเห็นปัญหาก่อนคนอื่นเสมอ เห็นวิกฤติ

๓. เป็นผู้นำที่ครบเครื่อง ชิงลงมือก่อนคนอื่น

องค์กรไหนที่อยู่แล้วสบายใจ ต้องอาศัยประสบการณ์ความร่วมมือไม่ร่วมมือ การตัดสินใจของสมาชิกในทีม โดยหน้าที่ขององค์กรคือตอบสนองความหวังให้มากที่สุด และการคาดหวังของสมาชิกในทีมหรือองค์กร คือ ความรู้สึกดีๆ การยอมรับ และการให้เกียรติ

แนวคิดองค์กรยุคใหม่ ต้องมี ๓ ป.

๑. ปรับเปลี่ยน

๒. เปลี่ยนให้เร็ว

๓. หายออกไปจากธุรกิจ

การสร้างแรงจูงใจให้คนในทีม

ถ้าองค์กรหรือทีมสามารถทำให้คนในทีมเกิดความรู้สึก หรือความเชื่อได้ว่าถ้าทำสิ่งใดก็ตาม มีคนชื่นชม ทำให้เจริญเติบโต และก้าวหน้าได้ การทำให้คนมีแรงจูงใจอะไรบางอย่างแล้วแต่ว่าคนต้องการมีความคาดหวังอย่างไร การสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในทีมถ้าคนในทีมหรือผู้นำทำตามที่พูด และปฏิบัติ ก่อให้เกิดขึ้นได้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น เพราะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก

การสื่อสารและการโน้มน้าวใจ

๑. การพูดให้อีกฝ่ายเข้าใจ

๒. การทำความเข้าใจ

๓. การแก้ปัญหา

๔. ช่วยในการตัดสินใจ

๕. เพิ่มประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการสื่อสาร

๑. ผู้ส่งสาร
๒. เนื้อหา
๓. สาร
๔. ผู้รับสาร

การตัดสินใจของทีม

การตัดสินใจ การประเมิน และการวิเคราะห์ ผลลัพธ์เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ควรพยายามให้คนในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าสามารถสร้างวัฒนธรรมของการทำงานแบบนี้ได้ จะเป็นข้อดีของทีมอย่างมาก การตัดสินใจแต่ละครั้งอาจเกิดปัญหา และอุปสรรค เราควรป้องกันหรือแก้ไข ปัญหาหรืออุปสรรค ดังนี้

- วิเคราะห์อะไรบ้างที่ทำให้เกิดปัญหา อะไรบ้างที่เป็นอุปสรรค เราจัดการและแก้ไขอย่างไร
- ตั้งคำถามในการตัดสินใจของตนเอง

๔. ปัญหา และอุปสรรคความขัดแย้ง และการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง

ความขัดแย้งภายในทีม

ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อนร่วมทีม หากเมื่อเกิดปัญหา และความขัดแย้ง อยู่บ่อยๆ ผู้นำทีมต้องจัดการ ต้องบริหารจัดการเรื่องแบบนี้ได้ดี และมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นที่เหมือน ความคิดเห็นที่ต่าง สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ แต่หน้าที่ของการเป็นผู้นำต้องบริหารจัดการเรื่องนี้ให้ดีที่สุด ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ บนความรับผิดชอบ หากตัดสินใจผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำเล่า ความน่าเชื่อถือก็จะลดลง

สำหรับวิธีการเพิ่มผลลัพธ์ หรือการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ มีดังนี้

๑. เลิกทำสิ่งที่เคยทำทันที หากไม่เกิดผลลัพธ์และประโยชน์
๒. ให้ทำสิ่งที่เกิดผลลัพธ์ และประโยชน์น้อยให้ทำน้อยลง
๓. เพิ่มสิ่งที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ และประโยชน์ที่เราทำน้อยให้มากขึ้น
๔. ให้เพิ่มสิ่งที่ไม่เคยทำ แต่เกิดประโยชน์และผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้น

เราสามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ การระดมความคิด และการทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ต้องพาทุกคนเข้าร่วมทำงานด้วยกันทั้งทีมโดยที่

๑. ความสำเร็จเป็นอย่างไร
๒. ทีมงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร
๓. พฤติกรรมของคนในทีมเป็นอย่างไร
๔. การกระทำอย่างไรที่ช่วย และก่อให้เกิดประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน
๕. สิ่งใดที่ทำให้ทีมล้มเหลว
๖. สิ่งใดบ้างที่ทำให้ทีมไม่ก้าวหน้า
๗. ปัญหาและอุปสรรคใดที่ทีมสามารถดำเนินการ และจัดการได้

โดยหน้าที่ของผู้นำในการสร้างความเข้าใจในการเกิดขึ้นในทีมนี้สำคัญมาก ทำให้คนในทีมมีความรู้ พัฒนาทักษะ ผู้นำมีหน้าที่สร้างความเข้าใจ สร้างคนในทีมให้เกิดความเชี่ยวชาญเกิดความรู้ พัฒนาทักษะ หากแบ่งปันความรู้เหล่านั้นได้ถือว่าประสบความสำเร็จ

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับการประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการทำงาน ทั้งในบทบาทสมาชิกในทีม หรือผู้นำในการทำงาน ทั้งในกลุ่มหรือการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

☒ ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปมาปรับใช้ในการทำงาน ทั้งในบทบาทสมาชิกในกลุ่ม หรือสมาชิกในทีมที่มีการทำภารกิจร่วมกันภายในองค์กร ระหว่างหน่วยงาน เช่น การเป็นคณะกรรมการต่างๆ หรือแม้แต่การทำงานเป็นทีมร่วมกับคนในกลุ่ม กอง หรือ หน่วยงานอื่นที่มีการกิจงานร่วมกัน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรมีการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะทางด้านการงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ เพื่อไปปรับใช้การทำงาน และการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ที่ไม่สร้างความขัดแย้งภายในองค์กร

ลงชื่อ



(นางสาวกาญจนา สำราญใจ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

() ทราบ

ลงชื่อ



(นายปราบพล โลหะวิริยะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่

๒๕

เดือน

พฤษภาคม

พ.ศ.

๒๕๖๘



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกาญจนา สำราญใจ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วิภากรุดิต

นางสาว สำราญใจ





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกาญจนา สำราญใจ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

**วิชา การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ
Agility**

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2567

วิภากร หิต

ทพ.ท. วิรพ.ใจ

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

