

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๒ / ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสมิทธา มงคล ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

หน่วยงาน กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒

หัวข้อการพัฒนา ความท้าทายของผู้นำภาครัฐในยุค VUCA world (The Challenges of Government leaders in VUCA world)

วิธีการพัฒนา การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วันที่พัฒนา ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

สถานที่ กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒

หน่วยงานที่จัดอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร พร้อมสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. เพื่อพัฒนาตัวเอง ทีมงานและองค์กรให้สามารถเข้าสู่องค์กรยุคดิจิทัล และรองรับการปฏิรูปภารกิจในรูปแบบใหม่ได้

๓. เพื่อสร้างความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรด้วยความเชื่อมั่น ตลอดจนการตัดสินใจและบริหารจัดการโครงการด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

๔. เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนตนเองและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทีมงานมีแรงจูงใจและกำลังใจในการก้าวข้ามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก

สรุปสาระสำคัญ

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาท้ายนี้

ประโยชน์ที่ได้รับความรู้

ทำให้เกิดความตระหนักรู้ต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร สามารถพัฒนาตนเองและบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล แนวทางการทำงานในยุคดิจิทัล สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กร สร้างการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดและความท้าทายด้วยแนวคิดเชิงบวก ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและบริหารจัดการโครงการด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(นางสาวสมิทธา มงคล)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ



(นางสาวลลิตธรณ์ เอี่ยมวรการ)

ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน



ความท้าทายของผู้นำภาครัฐในยุค VUCA world

(The Challenges of Government leaders in VUCA world)

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านคน กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และรูปแบบการบริหาร ผู้นำจึงต้องสามารถมองเห็นและเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สื่อสารทิศทางและเป้าหมายให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน สร้างทีมที่มีความพร้อมและมีแรงจูงใจ รวมทั้งสามารถตัดสินใจและขับเคลื่อนโครงการดิจิทัลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม



1 ผู้นำปรับตัวสร้างการเปลี่ยนแปลง (Adaptive Leadership)

Adaptive Leadership คือ คุณสมบัติผู้นำที่สามารถนำพากลยุทธ์หรือทีมงานฝ่าฟันความเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหที่เปลี่ยนแปลงผันผวนตลอดเวลาได้ โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า "VUCA World" รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive innovation) ซึ่ง VUCA ประกอบด้วย Volatility (ความผันผวน), Uncertainty (ความไม่แน่นอน), Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความคลุมเครือ) ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบต่องค์กรได้



2 การเป็นผู้นำที่ปรับตัวได้ (Adaptive Leadership) ในโลก VUCA

เป็นทักษะสำคัญในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในโลก VUCA

ผู้นำที่ปรับตัวได้ต้องมีความสามารถดังนี้

- วิเคราะห์เหตุการณ์ :** เข้าใจธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้น ว่าเป็นปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยความรู้และประสบการณ์เดิม หรือเป็นปัญหาเชิงปรับตัวที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- สร้างความเข้าใจร่วมกัน :** สื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างความร่วมมือในการหาทางออก
- ทดลองและเรียนรู้ :** ทดลองวิธีการใหม่ๆ และเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด
- ยืดหยุ่นและปรับตัว :** ปรับวิธีการทำงานและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- สร้างความเชื่อมั่น :** สร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

3 การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงในยุค VUCA

คือการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปรับตัว และเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ซึ่งทำได้โดยการสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ VUCA สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน สื่อสารอย่างเปิดเผย และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง



การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงในยุค VUCA ต้องอาศัยการสร้างการเข้าใจในสถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น การทำเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย และขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคและเทคโนโลยี

4

รูปแบบความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (VUCA Prime)

VUCA Prime คือโมเดลกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้นำใช้รับมือกับสภาวะเชิงลบของโลกยุค VUCA จากอุปสรรคให้กลายเป็นคุณลักษณะเชิงบวก ที่ผู้นำต้องมีโดยใช้หลัก 4 ประการ ดังนี้



1 Vision (วิสัยทัศน์)

เพื่อรับมือกับ Volatility (ความผันผวน)

ปัญหา : เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนเร็วและแรงจนคนในองค์กรเสียขวัญ หรือหลงทิศทาง

วิธีรับมือ : ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว และตอบสนองต่อทุกความผันผวนได้อย่างเหมาะสม แม้วิธีการจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ แต่เป้าหมายสูงสุด ต้องไม่สั่นคลอน เพื่อให้คนในทีมรู้ว่าเรากำลังทำไปเพื่ออะไร



2 Understanding (ความเข้าใจ)

เพื่อรับมือกับ Uncertainty (ความไม่แน่นอน)

ปัญหา : เมื่ออนาคตทำนายไม่ได้ ข้อมูลในอดีตใช้ไม่ได้ผล ทำให้เกิดความกลัวและไม่กล้าตัดสินใจ

วิธีรับมือ : ผู้นำต้องหยุดเพื่อ รับฟังและสังเกต (Stop, Look, Listen) ต้องออกไปสัมผัสงานจริงคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทใหม่ๆ และลดช่องว่างของความไม่รู้



3 Clarity (ความชัดเจน)

เพื่อรับมือกับ Complexity (ความซับซ้อน)

ปัญหา : เมื่อปัญหามีหลายมิติเกินไปจนดูวุ่นวายยุ่งเหยิง และตัดสินใจลำบาก

วิธีรับมือ : ผู้นำต้องจัดระบบต่างๆ ให้เรียบง่าย สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ตัดสิ่งที่ไม่ใช่ออกไป (Simplicity) เพื่อให้ทีมงานโฟกัสเฉพาะสิ่งที่สำคัญจริงๆ และลดความซับซ้อนในกระบวนการทำงาน



4 Agility (ความคล่องตัว)

เพื่อรับมือกับ Ambiguity (ความคลุมเครือ)

ปัญหา : เมื่อสถานการณ์ไม่ชัดเจน ไม่มีสูตรสำเร็จหรือมีความย้อนแย้งสูง

วิธีรับมือ : ผู้นำต้องปรับองค์กรให้ขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วขึ้น เปลี่ยนแปลงให้ไวยิ่งขึ้น เน้นการทำงานแบบกระจายอำนาจเพื่อให้ตัดสินใจได้ทันที กล้าลองผิดลองถูก (Experimentation) และพร้อมปรับเปลี่ยนทิศทางได้ทันทีเมื่อมีนวัตกรรมใหม่เข้ามา

5

การสร้างการเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของทีมงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

เมื่อพนักงานภายในองค์กรมีความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของทีมงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนำดิจิทัล (Digital) มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เมื่อมีการใช้ดิจิทัล (Digital) ก็เริ่มมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้เหมาะกับการทำงาน และหากพนักงานมีการมองข้อมูลหรือการทำงานโดยอาศัยข้อมูลที่มากกว่าความรู้สึกในอดีต และมีการปรับเปลี่ยนจาก Fixed Mindset เป็น Growth Mindset

Fixed Mindset

- ตั้งเป้าหมายเป็นผลงานที่สามารถบรรลุได้ไมยาก
- ตัวเองเก่งเมื่อทำงานไม่ผิดพลาดส่งก่อนเวลา
- ไม่กล้าเสนอความคิดเห็น เพราะกลัวว่าได้ผลเสียไม่พอใจ
- เมื่อเจอปัญหา จะยอมแพ้ทันที
- มักอิจฉาคนที่ประสบความสำเร็จ
- เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ได้

Growth Mindset

- ตั้งเป้าหมายเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ
- ตัวเองเก่งเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- กล้าเสนอความคิดเห็น แม้ต้องเสี่ยงต่อความผิดพลาด
- เมื่อเจอปัญหา จะพยายามแก้ไข
- มักเรียนรู้จากคนที่ประสบความสำเร็จ
- เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้

