

**แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้  
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘**

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวกมลน พันธ์พิธิ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตร ภาวะผู้นำ หลักสูตรการฝึกอบรม E-Learning ของ สำนักงาน ก.พ. ในวันที่ ๑๔-๑๕ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๒ วัน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

**๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ**

๑.๑ เพื่อให้ผู้เรียนรู้สามารถอธิบายการสร้างภาวะผู้นำ

๑.๒ เพื่อให้ผู้เรียนรู้สามารถอธิบายและประยุกต์ใช้ ๔ ขั้นตอน การสร้าง Super team

**๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้**

**๒.๑ ลำดับขั้นของผู้นำ**

ภาวะผู้นำมี ๓ ระดับ คือ นำตัวเอง Lead Self (Proactive), นำทีม Lead team (Empowering People), และนำผู้นำ Lead Leader (Lead Business) โดยการนำตัวเองนั้นเกิดขึ้นเมื่อเราทำงานคนเดียว ภาวะผู้นำของการนำตัวเองหมายถึง การบริหาร วิเคราะห์ และพัฒนาตนให้ดีขึ้น แต่เมื่อการทำงานมาถึงระดับที่ต้องมีการนำผู้อื่นหรือนำทีมให้ไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี การบริหารจัดการหรือแม้แต่ทักษะที่ใช้ก็จะมีแตกต่างจากการนำตนเองไปอีกแบบ ซึ่งบทเรียนนี้เราจะมาเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะที่สำคัญของการนำทีมให้ผู้อ่านได้นำไปปรับใช้กัน

**๒.๒ การสร้าง Super team**

ในการจะสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจก่อนว่า ปัญหาหลักๆ ที่ทำให้ผู้นำส่วนมากไม่สามารถพาทีมไปเป็น Super Team ได้คือ การที่ผู้นำกลัวงานผิดพลาด จึงเอางานมาทำเอง เนื่องจากว่าตัวเองทำได้ดีกว่าและเร็วกว่าให้คนในทีมทำ ทำให้ไม่สามารถถอดเอางานออกจากตัวเองได้ และทีมก็ไม่เกิดการพัฒนา ขั้นตอนทั้ง ๔ ที่จะทำให้ผู้นำสามารถนำพาทีมให้ไปเป็น Super Team ได้ ดังนี้

๒.๒.๑ Hire Talent People of High Character หรือ การ Put the Right Man on the Right Job นั่นเอง ซึ่งก็คือการเลือกใช้นั้นที่มีความสามารถและนิสัยเหมาะสมกับงาน โดยสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้จากการสร้างระบบหาคนที่ดี ถามตัวเองก่อนว่าต้องการใครมาทำตำแหน่งอะไรเพื่อวาง Criteria ที่เหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการหาคนที่ใช่

๒.๒.๒ Clarify Goals, Objectives, & Vision คิด Criteria Clear Goal คือการ Clarify โจทย์และสื่อสารความคาดหวังให้ชัดเจน ให้คนในทีมเห็นเป้าหมายเป็นภาพเดียวกับเรา นอกจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว การเป็นผู้นำที่ดีก็ควรมีการวางแผนในการทำงานที่ดีด้วย โดยเฉพาะเมื่อถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง ผู้นำอาจจะต้องพบกับปัญหากับความเยาะของงาน สิ่งสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้คือการจัดลำดับความสำคัญของงานด้วยกฎ Rock, Pebble, Sand ตามภาพด้านล่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากเราโฟกัสที่งานด่วนหรืองานประจำใน

ระดับปฏิบัติการมากเกินไปก็เปรียบเสมือนกับการใส่ทรายและกรวดเต็มโหลจนไม่มีพื้นที่ให้กับก้อนหินใหญ่ที่สำคัญ ซึ่งก็เปรียบเสมือนกับการไม่มีเวลามาฝึกทักษะบรรลุเป้าหมายใหญ่ขององค์กรนั่นเอง

๒.๒.๓ Train Process and Procedure กระบวนการขั้นตอนการทำงานหรือ Process ที่มีประสิทธิภาพนั้น นับว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้เราทำงานให้ออกมามีคุณภาพได้อย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่การทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำควรวิเคราะห์เป็นอันดับแรก คือ กระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดมากกว่าตัวบุคคลที่ทำงานพลาด และหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำที่ดี ก็คือ การคิดหากระบวนการทำงานที่เรียกว่า Proven Process หรือวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีผลลัพธ์ที่สำเร็จมาสนับสนุนและนำไปสื่อสารแนะนำให้คนในทีมเข้าใจเพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

๒.๒.๔ Empower Employees to Make Decisions ในส่วนขั้นตอนสุดท้ายของการสร้าง Super Team นั้น เป็นเรื่องของคุณสมบัติที่ผู้นำที่ดีควรมี คือการคอยเสริมสร้างแรงจูงใจ, กำลังใจ, และพลังงานบวกให้กับทีมเพื่อให้ทีมอยู่เสมอ เพื่อให้ทีมมีพลังใจในการเรียนรู้เติบโตและสามารถบรรลุทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กรได้ดี

### ๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับความรู้การสร้างภาวะผู้นำ

๒. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับขั้นตอน การสร้าง Super team

### ๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับพัฒนาตนเองเพื่อสร้างภาวะการเป็นผู้นำ เพื่อการบริหารทีม ได้มีประสิทธิภาพ

๒. สามารถสร้าง Super team ขององค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

### ๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรมีความเข้าใจในการสร้างภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาองค์กรไม่เท่ากัน

### ๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

- มีการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคลากร ในองค์กรสู่การสร้างภาวะผู้นำ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **อดิเทพ พันศิริ**

นางสาวกมลน พันธ์พิชิต

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้