รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

****

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-นามสกุล นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ
ตำแหน่ง เศรษฐกร **กลุ่ม** เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ :
หลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน (Across Boundaries)

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ :
Digital Government Academy

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ :
สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

ตั้งแต่วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 **ถึงวันที่** 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563
เพื่อ ☑ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/ สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

การเปลี่ยนของเทคโนโลยีมีความอ่อนไหว และความรวดเร็วคาดเดาได้ยาก การบริหารของผู้นำที่มีศักยภาพที่โดดเด่นเหมาะสมกับองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก การปฏิบัติงานจริงในแต่ละวันที่ต้องทำงานตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กร ทำงานร่วมกันกับคนอื่นทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรดิจิทัลได้ต้องเสริมสร้างขีดความสามารถของคนในองค์กรและสร้างคนให้มีคุณค่า ความสำคัญจึงอยู่ที่พฤติกรรมและวัฒนธรรม (Behavior and Culture) วัฒนธรรมนั้นจะบอกว่าบุคคลนั้นจะแสดงออกอย่างไรเมื่ออยู่กับคนอื่นๆ และเมื่ออยู่คนเดียว การที่บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มีการกระทำมีคำพูดอย่างไรนั้นแหละคือวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรมาก

วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง คือ

1. การมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
2. ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้นจะต้องมี
   - ความทะเยอทะยาน (Ambition)
   - ความรับผิดชอบ (Accountability)
   - แรงบันดาลใจ (Inspiration)
   - ความภาคภูมิใจ (Pride)
   - การสนับสนุน (Support)
3. บริบทองค์กร สนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานจะเกิดขึ้นได้บริบทที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมนั้นต้องเปลี่ยนก่อน บริบทที่ว่านี้คือ เป้าหมาย ทรัพยากร ข้อจำกัด เมื่อบริบทเปลี่ยน พฤติกรรมเปลี่ยน ก็จะเกิด ความรู้สึก การให้คุณค่าความสำคัญก็จะเปลี่ยนไปด้วย

ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนพร้อมเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่ทั้งสภาพเศรษฐกิจที่คาดเดายาก

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกล้าที่จะเปลี่ยน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานภายในองค์กรหรือข้ามหน่วยงานก็ตามโดยต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงแบบ High performance สำหรับผู้นำต้องให้ความสำคัญกับ 2 ปัจจัยหลักคือ 1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และเครื่องมือวัดความก้าวหน้า 2. ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นสูง

การพัฒนาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนเท่านั้นจึงจะอยู่รอดได้ เมื่อต้องทำงานข้างหน่วยงาน สิ่งที่ต้องทำคือ

- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละคนออกมา
- ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร ทักษะการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

แต่การทำงานข้ามหน่วยงานนั้น ทีมจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารทีมต้องมองภาพรวมของโครงการ มีการกำหนดผลลัพธ์ของโครงการที่ชัดเจน สร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมให้เกิดในงาน การทำงานเป็นทีมข้ามหน่วยงานนั้น ผู้บริหารโครงการซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบผลลัพธ์ของโครงการต้องเข้าใจความแตกต่าง และข้อจำกัดในการทำงานร่วมกันของทีมงาน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญมาก การคัดเลือกผู้บริหารให้ถูกคนถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของโครงการ

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☑ ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ได้รู้และเข้าใจหลักของการทำงานเป็นทีม จะได้ปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

☑ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

เพื่อนำสิ่งที่ได้รับอบรมมาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิชชาพร วัฒนสมบัติ)

ตำแหน่ง เศรษฐกร

ผู้รายงาน

วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(✓) ทราบ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ 14 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2563