



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ สป ๑๔๓๒/๒๕๖๓

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุค New Normal

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เรื่องเดิม

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวทศพร เดชรักษา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้ขออนุญาต
เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ยุค New Normal และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้อนุมัติแล้ว ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วน
ตำบลนาโสม ที่ ๖๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเข้าอบรม ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๖
กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ ณ โรงแรมอะเวย์ กาญจนบุรี เทวมนัทรารีสอร์ทแอนด์สปา ตำบลท่ามะขาม อำเภอ
เมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และการอบรมได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ข้าพเจ้าขอรายงานผลหลังการอบรม
ดังนี้

รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / สรุปเนื้อหาการบรรยาย

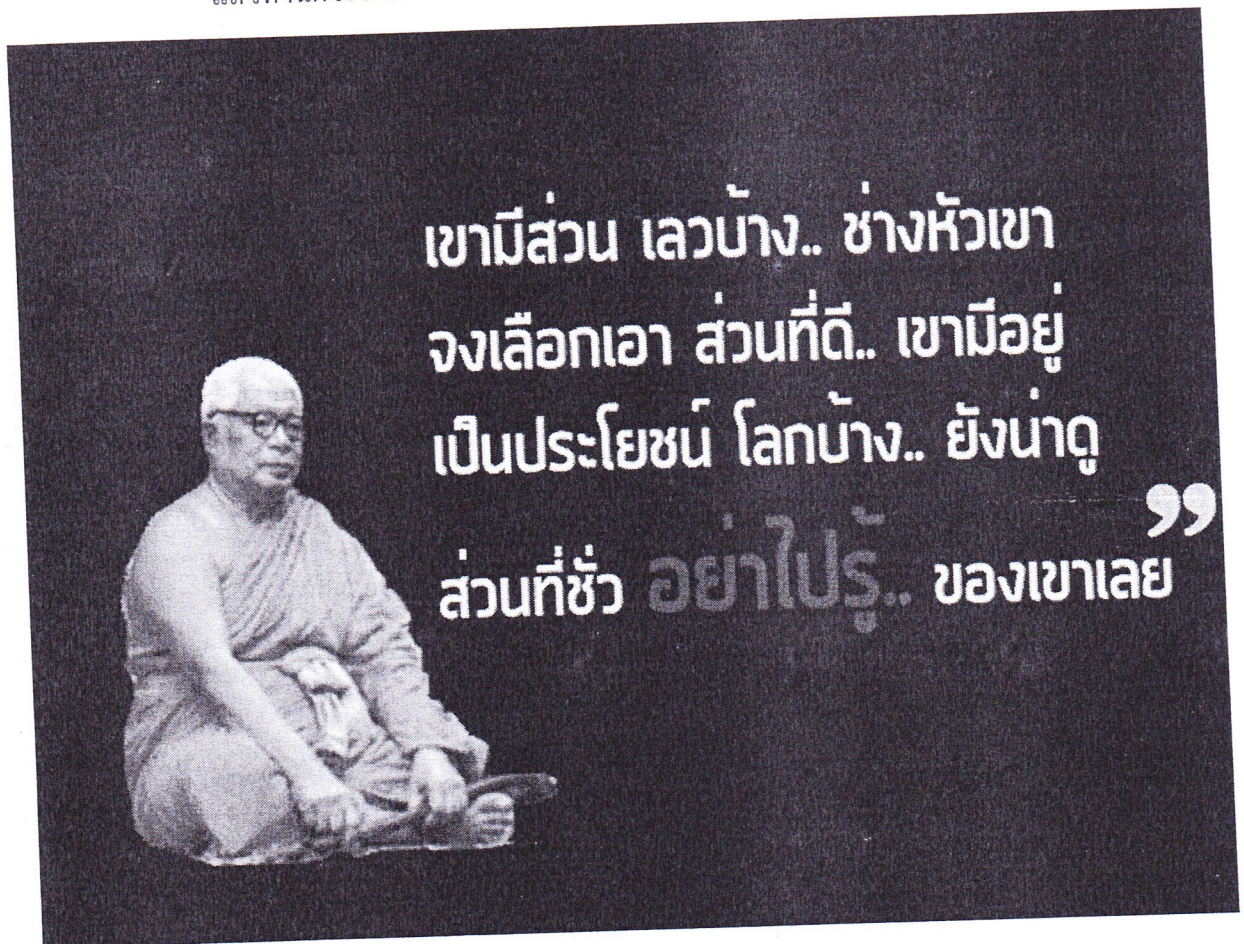
วิทยากร ดร.มงคล สามารถ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ทุกคนมีศักยภาพ ๑๐๐ %

“Give and Take and share @ Happiness”
เรียนรู้,แบ่งปัน,ส่งต่อการใช้ชีวิต,ทำงาน มีสุขร่วมกัน

- การยิ้ม (Smile)
- การชื่นชม (Ravishment)
- การพูดคุย (Communication)
- การยอมรับความแตกต่างของคนอื่น (Acceptance of others differences)
- การทำลายปรักการแห่งทิว (destroy the adherence)

ถ้าอยากได้อะไรจากเขา ให้นำสิ่งนั้นไปมอบให้เขาก่อน
แล้วท่านก็จะได้สิ่งที่ท่านต้องการ”



ยอมรับความแตกต่าง

ทำลายปรากฏการณ์ทั้งทิฏฐิ

การสะท้อนคิด (Reflective practice)

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ปัญหาและอุปสรรค

ประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

New Normal Skill

๕ทักษะ ที่คนทำงานต้องมี

๑.Digital Skill

วิกฤตโควิด-๑๙ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวสู่ดิจิทัลมากขึ้น ทักษะที่องค์กรมองหาจากผู้สมัครและพนักงานก็คือทักษะทางด้านดิจิทัล ทักษะนี้นอกจากจะเป็นทักษะที่พนักงานด้าน IT และดิจิทัลต้องมีแล้ว พนักงานในวงการอื่น ก็ควรต้องมีทักษะดิจิทัลด้วยเช่นกัน

๒.Resilience & Adaptability

ท่ามกลางความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลง ทักษะที่จะเป็นที่ต้องการมากคือความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว คงไม่มีองค์กรใดที่ต้องการพนักงานที่เอาแต่บ่น จมอยู่กับปัญหา และยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ ในขณะที่องค์กรกำลังเจอกับความท้าทายใหม่ ๆ

ดังนั้นคุณต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ปรับตัวสู่ความปกติใหม่ และมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสให้ได้

๓. Creativity

เมื่อเราต้องเจอกับความปกติรูปแบบใหม่ เจอปัญหาใหม่ ๆ บางครั้งวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ อาจใช้ไม่ได้อีกต่อไป ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นทักษะจำเป็นในการหาไอเดียการแก้ปัญหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ คนทำงานยุค new normal ต้องกล้าตั้งคำถามใหม่ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง นำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

๔.Emotional intelligence

วิกฤตโควิด-๑๙ สร้างความกังวลใจและความเครียดให้กับผู้คนมากมาย รวมถึงคนในองค์กรเช่นเดียวกัน ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่องค์กรมองหาก็คือคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองได้ ไม่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่ใหญ่ไปกว่าเดิม แต่ทำให้ปัญหามีอยู่นั้นเล็กลง โดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำความเข้าใจผู้อื่น

๕. Learning Agility & Complex Problem Solving

การเผชิญกับสิ่งใหม่ภายใต้ทรัพยากรและความรู้ที่มีอยู่จำกัด การวางแผนและตัดสินใจ จงคิดการณ์ไต่ยาก คนทำงานจึงจำเป็นต้องมีการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมองภาพรวม และประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นประกอบการตัดสินใจ

วิธีคิด ยุค new normal

การพัฒนาตนเอง ยุค new normal

๑. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ

๒. Digital Skill

๓. ทำงานอย่างทุ่มเท เอาจริงเอาจัง

๔. มีวินัยในตนเอง

๕. มีความมุ่งมั่น
๖. มีบุคลิกภาพที่คนอยากเข้าหา
๗. มีสุขภาพกายและจิตที่ดี
๘. มีอุปนิสัยที่คนชอบ
๙. ควบคุมจิตใจ, อารมณ์ได้
๑๐. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองเสมอ

๗ พฤติกรรม new normal

๑. พฤติกรรม การซื้อและการบริโภคที่เปลี่ยนไป
๒. พฤติกรรม การทำงานจะเปลี่ยนไป
๓. แนวคิดเรื่องการเรียนจะเปลี่ยนไป
๔. ธุรกิจเกี่ยวกับเรื่องความกลัวจะมา
๕. Social distancing จะกลายเป็น normal
๖. Online ที่ยาก จะถูก Disrupt โดย Online ที่ง่าย
๗. Personal Brand จะสำคัญ

WORK SHOP

การสะท้อนคิด (Reflective practice)

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ปัญหา และอุปสรรค

ประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ

๑. ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)
๒. ความหลากหลายทางตำแหน่งงาน (Position Diversity)
๓. ความหลากหลายของเชื้อชาติและวัฒนธรรม (Race & Culture Diversity)
๔. ความหลากหลายของอายุ (Age Diversity)
๕. ความหลากหลายของสถาบัน (Institute Diversity)
๖. ความหลากหลายทางความสามารถและทักษะวิชาชีพ (Skills Diversity)
๗. ความหลากหลายทางความสนใจ (Interest Diversity)

หลักการบริหารความแตกต่างที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร

๑. ให้ความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม
๒. ให้โอกาสที่เหมาะสมกับความสามารถ
๓. รับฟังและเคารพความคิดเห็นของทุกคน
๔. เปิดกว้างสำหรับตำแหน่งและทักษะในการทำงาน

๕. ไม่พยายามสร้างกลุ่มหรือหมู่ในองค์กรแบบเป็นทางการ เพื่อให้เกิดการแบ่งแยกกัน
๖. ไม่สื่อสารกับคนเฉพาะกลุ่มจนเกินไป
๗. เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกัน
๘. ใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์



จกขุมา

มีวิสัยทัศน์ – วิสัยธรรม

วิธูโร

จัดการ

ธุระหน้าที่ดี

รู้เขา รู้เรา

นิสสยสมปุนโน

มี พวก, พี่ น้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ..... 

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

-รับทราบ

ลงชื่อ..... 

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม