

ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (DSI)

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันเสาร์ที่ 15 มีนาคม 2014 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันเสาร์ที่ 15 มีนาคม 2014 เวลา 23:16 น.

สวัสดีครับชาว Blog ทุกท่าน

วันพุธที่ 12 มีนาคม 2557 ผมได้รับเกียรติจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ในหัวข้อ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ณ ห้องอัสสรา 1 โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพฯ

ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โดย

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

และประธาน Chira Academy

ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง ห้องอัสสรา

12 มีนาคม 2557

อ.จีระ: ครั้งนี้เป็นครั้งที่ 2 ที่ผมมาบรรยายให้ DSI ครั้งแรกเมื่อ 6 เดือนที่แล้วเมื่อวันที่ 27 มิ.ย. 56 ทุกท่านสามารถเข้าไปดูข้อมูลได้ที่ www.chiraacademy.com

1. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2. วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะCommand control

DSI ในอนาคตจะต้องข้ามศาสตร์

หลักสูตรนี้นั้นเรื่อง management ในอนาคตข้างหน้าความสามารถในการเรียนรู้ข้ามศาสตร์จะมีมากขึ้น และวันนั้นมีคนพูดถึง trust หน้าที่ที่ต้องสร้างศรัทธาให้แก่สังคม และสร้างความยุติธรรมให้แก่สังคม

3. สิ่งที่สำคัญ ในการพูดครั้งที่แล้ว คือ back to basics มนุษย์เราถ้าเราขาดคุณธรรม จริยธรรมเราก็เป็นคนที่ย่ำแย่

การเป็นผู้นำ สิ่งที่สำคัญคือต้องมีคุณธรรม จริยธรรม

จุดแข็งของที่นี่ คือ เป็น multi skill

ทรัพยากรมนุษย์ของ DSI ต้องเหนือกว่าตำรวจ การที่เข้าอบรมหลักสูตรนี้คิดว่าเป็นการทำงานอย่างต่อเนื่อง ใน 3 ชั่วโมงต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพูดอย่างตรงประเด็น

คำที่สำคัญ คือ Leader และ Manager

Peter Drucker กล่าวว่า “Managing is doing things right, Leadership is doing the right things.”

George S. Patton: กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่ใช่แค่สั่งการเท่านั้น

การมีวิฤติเรื่อง trust ในองค์กร หรือต่อชีวิตต้องเอาใจใส่และการเป็นผู้นำมักจะมาจาก crisis

การพัฒนาคนต้องใช้เวลาทั้งชีวิต

ผู้นำที่ดีต้องมีความสุข และภูมิใจที่ความสำเร็จเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์หลัก

1.จับหลักการ ความสำคัญ why วิธีการ how และทำอะไรให้สำเร็จเรื่องภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างผู้นำ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในองค์กรของเรา

2. ความรู้ เพื่อค้นหาตัวเอง ทำให้ความเป็นผู้นำของท่านสูงขึ้น และนำไปปฏิบัติได้

3. สร้างโอกาสจากการเรียนรู้ร่วมกัน

4. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสถานการณ์ในปัจจุบันต้องมีการdiversity สิ่งที่เป็นปัญหาในสังคมไทยคือไม่รู้

DSI ในอนาคตต้องมีความรู้มากมายในการแก้ปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น และอยากให้การเรียนมีความต่อเนื่อง

ขอฝากไว้ว่า ขอให้ภาพ Macro มากกว่าการที่จะเป็นผู้นำได้ต้องเข้าใจเรื่องดังต่อไปนี้

1.Information Technology เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่น ๆ เช่น Nanotechnology , Biotechnology

2.เรื่องการค้าเสรี , WTO , FTA, AEC 2015, ฯลฯ

3.เรื่องการเงินเสรี อัตราแลกเปลี่ยน

4.บทบาทของจีน อินเดีย ละตินอเมริกา และอาเซียน

5.เรื่องอิทธิพลของประชาธิปไตย และ human right

6.เรื่อง Global warming , ภัยธรรมชาติ

7.เรื่องสงคราม และการก่อการร้าย

8.เรื่องน้ำมันหมดโลก และพลังงานทดแทน

9.เรื่องโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก เอดส์ ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ฯลฯ

ในอนาคต DSI ต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

จากยุคที่ 1 ยุคเกษตรกรรม สู่มยุคอุตสาหกรรม สู่มยุค Information Technology ปัจจุบันเรากำลังก้าวสู่มยุคที่ 4 หรือ Fourth Wave ซึ่งในอนาคตเราจะต้งเน้น

sustainability+ ความยั่งยืน

wisdom+

creativity+ ความคิดสร้างสรรค์

Innovation+ นวัตกรรม

intellectual capital. ปัญญา และต้องมีกรอบคุณธรรม และจริยธรรม

ผู้นำและผู้จัดการต่างกันอย่างไร

ผู้นำ	ผู้จัดการ
•เน้นที่คน	
- Trust	
- ระยะยาว	
- What , Why	
- มองอนาคต ขอบฟ้า/ภาพลักษณ์	
- เน้นนวัตกรรม	
- Change	•เน้นระบบ
- ควบคุม	
- ระยะสั้น	
- When , How	
- กำไร/ขาดทุน ทุก 3 เดือน	
- จัดการให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ	
- Static	

เรื่อง Trust หรือ ศรัทธาของการเป็นผู้นำเกิดได้แก่ทุก ๆ คน ไม่ใช่แค่มีตำแหน่งเท่านั้น

Trust คืออะไร? มีหลายคำจำกัดความ..แต่ในความเห็นของผมน่าจะแปลว่าคนในองค์กร/ชุมชน/สังคมเชื่อมั่น ศรัทธาและพึงพาในการกระทำในช่วงวิกฤติ และช่วงปกติที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน และคนในองค์กร/ชุมชน/สังคมมีความสุข

Trust มี 3 ขั้นตอน ต้องสร้างและขยายหาศรัทธาหายไปจากสังคมต้องดึงศรัทธานั้นกลับ

สร้าง (Grow)

ขยาย (Extend)

ดึงกลับ ถ้าหายไป (Restore)

Trust มีหลายประเภท

Self-Trust – ตัวเองต้องมาก่อน สัญญาจะทำอะไรกับตัวเองต้องสำเร็จตามสัญญา

Relationship Trust – ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร

Organization Trust ความศรัทธาต่อองค์กร

Social Trust เป็นศรัทธาจากสังคม

หากมีโอกาส ต้องทำวิจัยว่าลักษณะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นอย่างไร อยากเห็น Organization research ใน DSI

ประเทศไทยมีการวิจัยน้อยมาก ส่วนใหญ่ยกเป็นกรณีไป

ตอนที่ผมทำงานที่ธรรมศาสตร์มีบุคคลที่น่าชื่นชมมาก คือ ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ ศาสตราจารย์ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ท่านปรีดี พนมยงค์ ท่านวรรณไวทยากร บุคคลเหล่านี้คงเพราะได้รับการศรัทธาจากสังคม

ตัวอย่างที่ดี คือ Hillary Clinton ถึงจะพลาดตำแหน่งประธานาธิบดี ก็ยังเป็นคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต

อย่าพอใจกับปัญญาเท่านั้น

อย่าพอใจกับการเรียนในห้อง (Formal Learning)

สนุกกับการคิดนอกกรอบ

สนุกกับการคิดข้ามศาสตร์

ถึงจะเก่งอย่างไร? ก็ต้องรับฟังคนอื่น

DSI เป็นวิทยาศาสตร์

6 of the Dalai Lama's Leadership Principles

1.อย่าสั่งการ ต้องเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน

2.ถ้าต้องการเรียนรู้อะไรบางอย่าง ต้องฟัง และค้นคว้าหาข้อมูล

3.อย่าคิดว่าตัวเราคิดถูกทุกเรื่อง หากมีคนที่คุณคิดไม่เหมือนเราซึ่งคุณคิดว่าไม่ถูกต้อง..ต้องควบคุมอารมณ์ให้ได้

4.มีอารมณ์ขัน อย่าโกรธง่าย รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5.สอนให้คนรู้จักคิด หากคำตอบได้ด้วยตัวเอง อย่าบอกคำตอบหรือหาทางออกให้ทุกเรื่องทุกอย่าง

6.มีความรับผิดชอบ

คุณสมบัติของผู้นำของท่านผู้ว่าฯ เกษม จาติกวณิช หรือ “Super K”

1. ผู้นำต้องมีความรู้

2. ผู้นำต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและเคารพ

3. ผู้นำต้องสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม

4. ผู้นำต้องรู้จักมอบหมายงาน

5. ผู้นำต้องฟังความเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

6. ผู้นำต้องรู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่โอ้อวดและยกตนข่ม

7. ผู้นำต้องมีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีล่าสุดของ Jack Welch : Leader / Teacher การเป็นครูที่ดีต้องมาจากประสบการณ์ของเรา แล้วต้องมาถ่ายทอดความรู้

เด็ง เสี่ยว ผิง เป็นตัวอย่างที่ดีใน DSI ว่าเราจะทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ

ลี จินผิงผู้นำของจีนรุ่นใหม่ ต้องจัดการเรื่องประชาธิปไตย

หากท่านจะขึ้นไปเป็นผู้นำของ DSI ต้องฝึกและเรียนรู้ตลอดเวลา

การจะเป็นผู้นำที่ดีคือ

1. ความซื่อสัตย์
2. โปร่งใส
3. Grooming Future Leaders
4. ต้องสร้างเครือข่ายและต้องเป็นเครือข่ายระหว่างประเทศ
5. Balancing Style Leadership อย่าให้งานและครอบครัวขัดแย้งกัน
6. Leadership of Diversity and Innovations ผู้นำที่ดีต้องบริหารความหลากหลายและไปสู่นวัตกรรม

ทฤษฎี 5 E's

1. Example คือ เป็น/สร้างตัวอย่างที่ดีมี Role model

2. Experience คือ สะสม/ถ่ายทอดประสบการณ์

3. Education คือ ให้การศึกษา ให้ความรู้

4. Environment คือ สร้างบรรยากาศที่ดี ต้องดูว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรมันเอื้ออำนวยหรือไม่

5. Evaluation คือ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสต่างๆในองค์กรหรือไม่

การวิเคราะห์ของอาจารย์ที่ University of Washington ผู้นำจะต้องมี 4 วิธี

1. ศึกษาความเป็นตัวตนของคนๆนั้น

2. ต้องสร้างทักษะ การตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การทำงานเป็นทีม

3. Leadership process คือ การมี Vision และมองอนาคตให้ออก

4. Leadership value สำคัญที่สุดคือ Trust ความศรัทธาในผู้นำนั้น ๆ

ภาวะผู้นำของ Peter Drucker

1. Ask what needs to be done

2. Ask what's right for enterprise ถูกต้องสำหรับองค์กรหรือไม่

3. Develop action plans

4. Take responsibility for decision มีความรับผิดชอบ

5. Take responsibility for communicating มีการสื่อสาร

6. Focus on opportunities not problems มองหาโอกาส

7. Run productive meetings

8. Think and say We not I คิดเพื่อองค์กรไม่ใช่เพื่อตัวเอง

Leadership roles ของศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

1. Crisis management การจัดการภาวะวิกฤต

2. Anticipate change คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า

3. Motivate others to be excellent การกระตุ้นผู้คนสู่ความยอดเยี่ยม

4. Conflict resolution การแก้ไขความขัดแย้ง

5. Explore opportunities การสร้างโอกาสแก่ผู้อื่น

6. Rhythm & Speed รู้จักใช้จังหวะโอกาสและความ รวดเร็ว

7. Edge (Decisiveness) กล้าตัดสินใจให้เร็ว

8. Teamwork ทำงานเป็นทีม

9. การบริหารความไม่แน่นอน

Workshop

กลุ่ม 1 คุณสมบัติที่พึงประสงค์ 5 ข้อ ของผู้นำทุกระดับใน DSI คืออะไรช่องว่างระหว่างที่เป็นอยู่และสิ่งที่ควรจะเป็นเท่าไร (0-10)

1. ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ การบริหารงานบุคคล ต้องมีการวางแผนงานและการสั่งการ ต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องมีการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ คนเป็นผู้นำต้องแชร์ข้อมูลซึ่งกันและกัน

2. คิดนอกกรอบ บริหารจัดการกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจในทุกๆเรื่อง รวมถึงการบริหารบุคคลในเรื่องบริหารงานบุคคล

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน

4. ภาวะผู้นำ เรื่องของอารมณ์ผู้นำ

5. ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเป็นทีม

การให้คะแนน ให้ 7 คะแนน

อ.จีระ: แต่ละข้อ relevance และรวบรวมมาดีมาก

เพิ่มเติมจากโต๊ะ4 เสริมเรื่องให้ผู้บังคับบัญชารับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

อ.จีระ: ต้องเรียนรู้จากความล้มเหลว เรียนรู้จากประสบการณ์

เพิ่มจากโต๊ะ 2: ความเป็นผู้นำขององค์กร อยากให้ปลูกฝังเรื่องวัฒนธรรมองค์กร หล่อหลอมให้ทุกคนมีความสามัคคี สิ่งที่จะแก้ไขระยะสั้นได้คือบทลงโทษ

กลุ่ม 2 วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี 3 ข้อ

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

- -การทำงานเป็นทีมและเป็นสหวิชาชีพ
- -เคารพผู้อื่น รุนนัง
- -การรักษาความลับของคดี

วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี

- -แต่ละคนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน
- -ขาดความชัดเจนในการบริหารงานบุคคล
- -ระบบการลงโทษยังไม่ชัดเจน

มีวิธีการแก้จุดอ่อนอย่างไร

- ต้องมีการละลายพฤติกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรมาใหม่
- -การจัดทำ KM การเรียนรู้จากการทำงานจริง บอกอุปสรรคและพัฒนาเพื่อความสำเร็จ

นำเอาส่วนดีมาปฏิบัติแล้วได้อะไร

- -การที่ทางDSI เป็นสหวิชาชีพ

วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างไร

- -ผู้นำขององค์กรเป็นคนเก่ง สามารถแก้ปัญหาได้ดี
- -แต่ต้องรับฟังความคิดเห็นด้วย

อ.จีระ: ขอฝาก 3 ประเด็น

ผู้นำในอนาคตต้องจัดการกับคน

วัฒนธรรมองค์กรของธ.มาจากประชาธิปไตย เปลี่ยนการปกครอง ให้คนมีส่วนร่วม

คนที่ทำงาน HR ไม่ควรจัดการฝึกอบรมอย่างเดียว ควรมีการทำการวิจัยด้วย

เรื่องการปลูก เก็บเกี่ยว ของ DSI เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การทำงานส่วนรวม

โต๊ะ 3 เสริม: เราทำงานกับภาคภาคีเครือข่าย และภาคประชาชน ส่วนที่สำคัญคือแหล่งข่าว อยากให้ทุกภาคส่วนเชื่อมโยง และเป็นวัฒนธรรมที่จะเกิดเป็นการเอื้ออาทร

โต๊ะ 4 เสริม: เห็นด้วยกับเรื่อง HR สิ่งที่เราจะเสริมในการทำงาน คือ ควรจะมี Career path และมีขวัญกำลังใจที่ดี

โต๊ะ 1 เสริม: อยากเห็นการทำงานร่วมกันแล้วมีความสุขทุกสำนัก

ต้องพยายามมองว่าเราเป็น DSI และต้องมีการฝึกอบรมร่วมกัน ผลิตบุคลากรของเราเอง

อ.จีระ: เห็นชัดว่าต้องคิดร่วมกันเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เอาจุดดี จุดอ่อนมาวิเคราะห์ HR แบ่งเป็น HRD เรียกว่าเก็บเกี่ยว ต้องกระตุ้นให้มีความเป็นเลิศ

กลุ่ม 3 เสนอแนวทางที่จะพัฒนาผู้นำใน DSI ที่ปฏิบัติได้ทุกระดับและเป็นไปได้ โครงการสร้างผู้นำในปัจจุบันเป็นอย่างไร ให้วิจารณ์

ก่อนที่จะพัฒนาผู้นำทุกระดับต้องพัฒนาตัวเองก่อน ต้องสร้างผู้นำที่มีความคิดบวกในองค์กร ต้องมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพนี้

DSI สร้างกฎหมาย ที่มีการบังคับใช้กฎหมายที่ทันสมัยที่สุด เอาข้อดี ข้อเสียแต่ละหน่วยมาใส่ในพ.ร.บ. ซึ่งถ้ากฎหมายเราดี ต่อมาก็คือบุคลากรที่ต้องขับเคลื่อนพัฒนาต่อไป บุคคลต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และต้องมีความซื่อสัตย์ ว่ากฎหมายนี้จะแก้ปัญหาตรงนี้ได้อย่างไร ทั้งระบบทุนนิยม ซึ่งอาจแก้ไขได้ในเรื่องค่าครองชีพ

บุคคลกรที่ต้องมีต่อไป คือ สิ่งเหล่านี้สร้างสมประสบการณ์และจะต้องถ่ายทอดต่อไป

การสร้างผู้นำในปัจจุบัน คือ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ ยึดหลักกฎหมาย หนึ่ง และกล้าเผชิญปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น จุดอ่อนที่ต้องทำต่อไปในอนาคต คือ การประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

อ.จีระ: ถ้าเราจะพัฒนาผู้นำเป็น E คือ Education ต้องมีการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วย

โต๊ะ 1 เสริม: ประชาสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง งบประมาณไปกับเรื่องทำวารสาร กลุ่มเป้าหมาย คือ ต้องขยายข่าว แยก 2 ส่วน คือ ภาพลักษณ์กลุ่ม ต้องมีการออกสื่ออย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

การแจ้งข้อมูล ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และต้องส่งข้อมูลให้ประชาสัมพันธุ์

โต๊ะ 4 เสริม: แนวทางการพัฒนาผู้นำตอนนี้มีน้อยมาก เห็นว่าต้องมีหลักสูตรของทุกระดับ ที่เป็นหลักสูตรกลางที่ใช้ร่วมกัน

โต๊ะ 2: เปรียบเหมือนแนวทหาร ที่ต้องสร้างเป็นระบบมากขึ้น

กลุ่ม 4 ปัจจุบันมีผู้หวังดีต่อ DSI มองว่าองค์กรมีปัญหาเรื่อง trust (ศรัทธา) ต่อผู้นำระดับสูงของ DSI ท่านมีแนวทางดึงเอา trust เหล่านี้กลับมาได้อย่างไร ก่อนที่ขวัญกำลังใจจะลดลงมากกว่านี้

ต้องปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ ให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติตามหลักพุทธศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ไม่ใช่วิธี 2 มาตรฐาน ประชาสัมพันธ์คดีให้สังคมรับทราบ ในความคืบหน้าของคดี ทั้งทางโทรศัพท์ ที่วี

การให้สังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ก็จะทำให้สร้างศรัทธาขึ้นมาได้

ต้องมีการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ

คำถามที่จะฝากไว้

1. วันนี้มีอะไรใหม่ 1-2 เรื่องที่เกิด Impact ต่อเรา

2. Impact กระแสดังต่องค์กร DSI

3. Impact ต่อประเทศชาติ

ธนวรรณ อัครพาณิชย์ ศูนย์ต่อต้านการค้ายมนุษย์ DSI

1. การสร้างศรัทธา เนื่องจาก งานที่รับผิดชอบ คืองานต่อต้านการค้ายมนุษย์ ซึ่งสามารถสร้างศรัทธาให้แก่ DSI ได้ดี เนื่องจากภาพลักษณ์ในปัจจุบันจะเน้นในทางคดีที่อิงการเมือง
2. ส่งผลต่อองค์กร โดยงานที่รับผิดชอบ คือ การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ายมนุษย์เป็นหลัก จึงควรได้มีการเผยแพร่ต่อสาธารณะว่าหน่วยงานของ DSI ไม่ใช่มีแต่คดีการเมืองเพื่อเรียกศรัทธากลับมาสู่กรม
3. Impact ต่อประเทศ คือ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ โดยเฉพาะผู้ที่เดือดร้อน ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ายมนุษย์

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

1. สะท้อนให้เห็นถึงว่าข้าราชการในกรมสอบสวนบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยและคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในองค์กร
2. ส่งผลต่อ DSI คือทำให้ควบคุมข้าราชการได้อย่างยากลำบาก
3. ทำให้การดำเนินงานของคดีพิเศษต่างๆขาดความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประชาชนขาดความเชื่อมั่น

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

1. การปฏิบัติตัวในภาวะวิกฤติ ที่ต้องสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ให้เกิดขึ้นจากประชาชนและคนในสังคมไทย
2. ส่งผลให้ DSI มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องทำให้ประชาชนยอมรับ

3. ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เต็มที่ เมื่อไปรวมกับซรก.ท่านอื่นๆ จะทำให้ขับเคลื่อนประเทศต่อไปได้

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

1. การรับฟังผู้อื่นที่ไม่ยึดตัวตน ทำให้เราไม่มีความยึดติดในคำว่า ตัวกู ของกู ทำให้เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. เมื่อเรารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ก็จะทำให้งานที่ทำออกมาดี ยุติธรรม มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลต่องานของ DSI

3. เมื่องานของ DSI ออกมายุติธรรม คุณธรรม ก็จะเป็นผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนไม่ใช่เพื่อใครคนใดคนหนึ่งคนใดแต่อย่างใด

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

ข้อ 1,2,3 ทำให้ทราบว่าความเป็นผู้นำที่ดีนั้น นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ต้องรู้จักรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา โอบอ้อม อารี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความเห็นใหม่ๆซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำทั้งในระดับ DSI และระดับประเทศต่อไป

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

1. การเป็นผู้นำที่ดีต้องมอบหมายงานสำหรับให้เด็กรุ่นใหม่ทำ

2. ในการพัฒนาองค์กร ให้มีบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้น

3. เพื่อให้ประเทศได้มีคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

จากการรับฟังบรรยายได้เกิดการจุดประกายว่าทุกคนมีหน้าที่ในการดำเนินชีวิตมนุษย์ทุกคนต้องการสุข เกียรติยศ มีหน้าที่ดำเนินชีวิต
แค่เราทำหน้าที่ในการพัฒนาชีวิตไปสู่ด้านดีจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเอง หน่วยงาน และประเทศได้หากเราคิดจะพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นจากผู้เข้าอบรม

1. วันนี้มีอะไรใหม่ๆเข้ามา คือ เรื่องการเรียนรู้ตลอดเวลา
2. มีผลกระทบเข้าสู่องค์กรคือ ทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้องค์กรชั้นนำสู่ความเป็นเลิศ

คุณอนุมาพร

สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ได้เรียนรู้ถึงการเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตว่าควรจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร และพวกเรามีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ย่อมจะนำพาองค์กร DSI
ให้สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย สามารถเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป

คุณอานวยชัย โฆษิตพานิชกุล

1. สิ่งที่เป็น impact ต่อตนเอง คือการได้ทราบถึงจุดดี จุดด้อย ขององค์กร และสิ่งที่คนคาดหวังจากผู้นำองค์กรทำให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
และเตรียมความพร้อมในการทำงานต่อไปในอนาคต
2. impact ต่อองค์กร ก็คือคนที่เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในการทำงาน
3. impact ต่อประเทศ ก็คือเมื่อนำความรู้เหล่านี้มาปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลต่อการทำงานและส่งผลต่อประเทศชาติ

นางสาวพรพรรณ พรหมประพันธ์

1. Impact ต่อตัวเรา คือ ได้ความรู้ใหม่ๆที่อาจารย์จี้ระสอน และนำภาพลักษณ์ของคนอื่นที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นตัวอย่าง
2. Impact ต่อองค์กร ในฐานะที่เป็นบุคลากร เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่พึงของประชาชน
3. เมื่อองค์กรเป็นเลิศ จะทำให้ประเทศเจริญ พัฒนางค์กรและเป็นที่พึ่งพาของประเทศ

คัดลอกจาก <http://www.gotoknow.org/posts/563716>