

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก อาทิ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการเมือง ส่งผลให้องค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ รูปแบบการบริหารงาน ระบบการทำงาน ตลอดจนวิธีการต่างๆ ทั้งนี้เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญขององค์กรประการหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ ดังนั้นองค์กรจึงต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สามารถดึงศักยภาพออกมาใช้อย่างไร้ขีดจำกัด เพื่อการคาดคะเนแห่งอนาคต (Foresight) ในการวางแผนและการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่และมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การแข่งขันและเกิดการพัฒนาไปสู่อนาคต

กรมบัญชีกลางมีภารกิจเกี่ยวกับการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายในและการพัสดุ ภาครัฐ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาภารกิจต่างๆ ได้พัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหลายด้าน ซึ่งภารกิจต่างๆ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติของสำนักงานคลังจังหวัด สำนักงานคลังจังหวัดจึงได้มีการปรับบทบาทภารกิจใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานปัจจุบันของกรมบัญชีกลาง ประกอบกับกระทรวงการคลังมีนโยบายสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิบัตินิติราชการที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน ด้วยมาตรฐานในระดับเดียวกันกับองค์กรภาคเอกชนชั้นนำระดับประเทศภายใต้กรอบแนวทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ของการบริหารจัดการองค์กรของกระทรวงการคลังเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี, 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาองค์กรเพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุนทรียสาธซึ่ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรเชิงบวกมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อค้นหาปัจจัยในการพัฒนาองค์กร
- 2.2 เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรม
- 2.3 เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร

3. ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กับการปฏิบัติการ (Action Research) โดยที่มาของแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์โดยการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกเกี่ยวกับความสำเร็จที่ภาคภูมิใจมากที่สุด จากการตั้งคำถามตามหลักของกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) กับผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกรมบัญชีกลางจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กร จากนั้นนำเอาข้อมูลประสบการณ์เชิงบวกที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดร่วมและปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น เพื่อนำมาออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรต่อไป โดยมีระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 กระตุ้นความคิดให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความสุขภายในองค์กร และเพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4.2 เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจในการศึกษาการพัฒนาองค์กรเชิงบวก

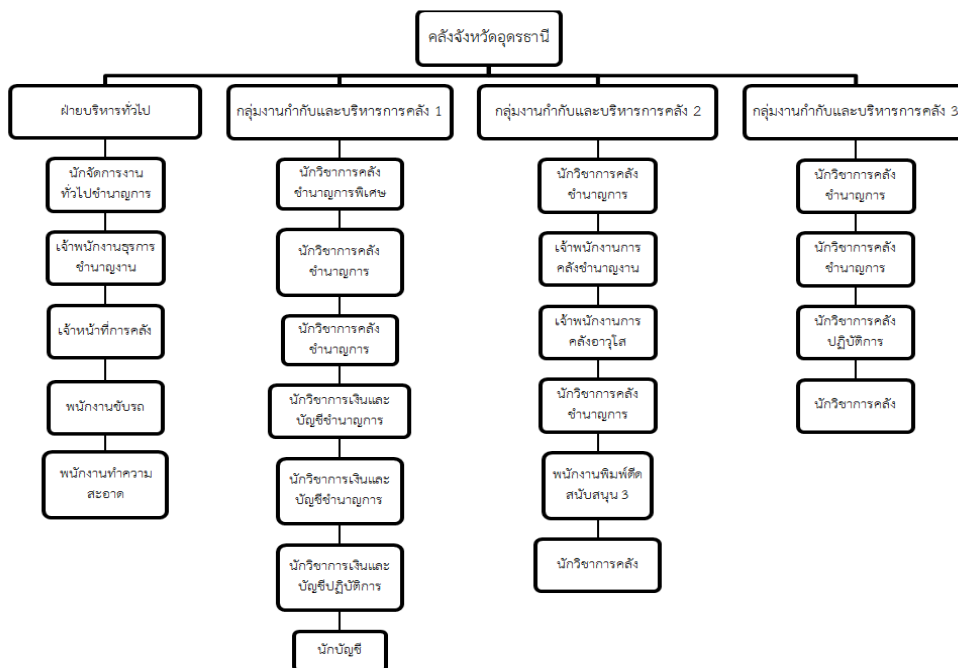
5. นิยามศัพท์เฉพาะ

- 5.1 การพัฒนาองค์กรเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นการสืบค้นเรื่องราวดีๆที่เกิดขึ้น แล้วนำเรื่องราวเหล่านั้นมาขยายผลเพื่อให้เกิดการพัฒนา
- 5.2 สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นหาร่วมกัน เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดใน ตัวคน ในองค์กร หรือของโลกที่อยู่รอบตัวเรา สุนทรียสาธกเป็นกระบวนการค้นหาอย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบดำเนินไปอย่างดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อระบบนั้นสามารถบรรลุซึ่งประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุ ด้านจิตใจ ด้านความเป็นอยู่ร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ หรืออะไรที่เกี่ยวกับมนุษย์ก็ตาม ผ่านการใช้ศิลปะของการถามคำถามที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด

5.3 ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกรมบัญชีกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) อธิบดีกรมบัญชีกลาง 2) ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง 3) รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง 4) ผู้อำนวยการสำนัก สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ 5) ที่ปรึกษาด้านพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลาง 6) คลังเขต 7) คลังจังหวัด

5.4 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี

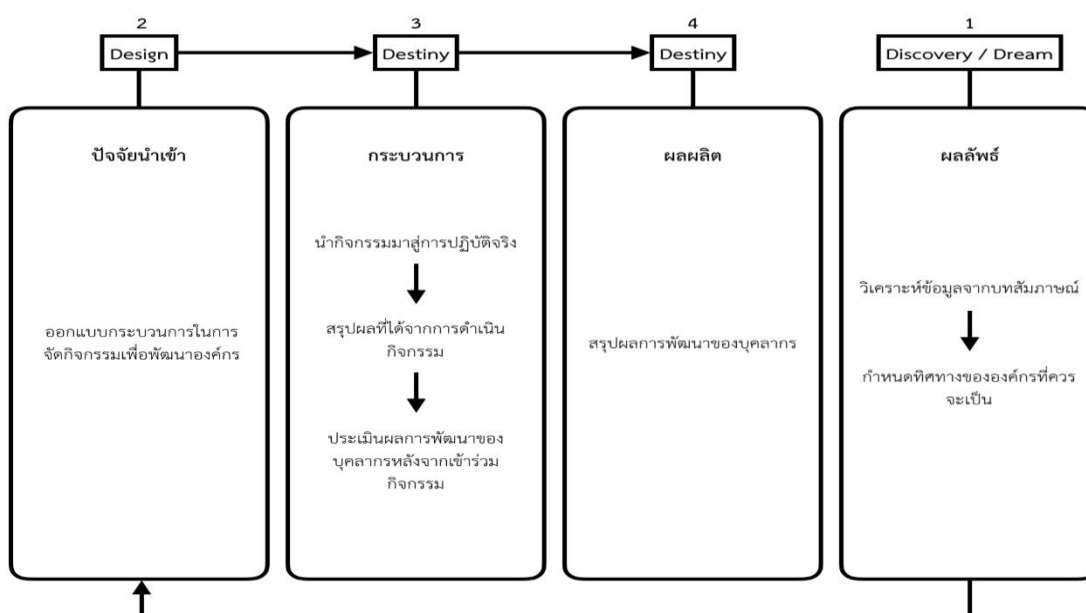
11.2 โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)



ภาพที่ 8 โครงสร้างองค์กร

ที่มา: สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี (2559)

12. กรอบแนวคิดในการศึกษา (Research Framework)



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรเชิงบวก กรณีศึกษา สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กับการปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาปัจจัยในการพัฒนาองค์กร 2) เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรม 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ระเบียบวิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กับการปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้วิธีการศึกษาตามหลักของสุนทรียศาสตร์ (4-D Cycle) ร่วมกับการนำแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ สภากาแฟ (World Café) สัตว์สี่ทิศ (Mind Literacy) จุดพลิกผัน (The Tipping Point) ทฤษฎียู (Theory U) และรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบไม่ได้ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารระดับสูง (Maven) จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรภายนอกองค์กรและเป็นบุคคลต้นแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

แหล่งที่มาของข้อมูล ได้แก่

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง โดยการตั้งคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured)

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากภายนอกองค์กรที่ทำการศึกษา ผ่านทางโทรศัพท์เคลื่อนที่และทำการบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการตั้งคำถามตามหลักการของสุนทรียสาธกเพื่อค้นหาประสบการณ์เชิงบวกที่ดีที่สุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทปและทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาใช้ในการออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรมต่อไป

5. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาตามหลักของสุนทรียสาธก (4D-Cycle) ซึ่งมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

5.1 กระบวนการค้นหา (Discovery) เป็นกระบวนการค้นหาประสบการณ์เชิงบวกที่ดีที่สุดเกี่ยวกับความสำเร็จที่ภาคภูมิใจ ค้นหาศักยภาพ ค้นหาช่วงเวลาที่ดีที่สุดในตัวบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดช่วงเวลาดีๆ ไม่ว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่ก็ตาม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ตามหลักการของสุนทรียสาธก คือ การตั้งคำถามเชิงบวกแบบปลายเปิด ซึ่งคำถามและวิธีสรุปข้อมูลมี ดังนี้

5.1.1 ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

5.1.2 เมื่อได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามคำถามดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์คำตอบตามความถี่ เพื่อสรุปปัจจัยที่เป็นจุดร่วม (Convergences) คือ ปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่สองขึ้นไป และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) คือ ปัจจัยที่มีความถี่เพียงแค่หนึ่ง (รายละเอียดการสัมภาษณ์สามารถดูได้จากภาคผนวก ก)

5.2 กระบวนการสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนการนำเอาปัจจัยที่เป็นจุดร่วมและปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่นที่ค้นพบจากการสรุปผลการสัมภาษณ์ นำมาทำการวาดฝันหรือกำหนดทิศทางที่องค์กรควรจะเป็น เพื่อเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่ค้นพบ ถึงความเป็นไปได้ขององค์กร และสิ่งที่องค์กรอยากจะทำให้เกิดขึ้นในอนาคต

5.3 กระบวนการออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนในการออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือ ได้แก่ สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) สภากาแฟ (World Café) สัตว์สี่ทิศ

(Mind Literacy) จุดพลิกผัน (The Tipping Point) และทฤษฎียู (Theory U) เพื่อให้สิ่งที่วาดฝันไว้เป็นจริงขึ้น

5.4 กระบวนการดำเนินการ (Destiny) เป็นขั้นตอนในการนำเอากิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้มาดำเนินการสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วาดฝันไว้ โดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) มาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งขั้นตอนในการประเมินผลจะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังต่อไปนี้

5.4.1 ช่วงที่ 1 ในขั้นตอนการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และในขั้นตอนการประเมินการเรียนรู้ (Learning) จะทำการประเมินผลทันทีหลังจากดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จ

5.4.2 ช่วงที่ 2 ในขั้นตอนการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior) และในขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) จะทำการติดตามประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน หลังจากดำเนินกิจกรรมผ่านไปแล้ว 20 วัน (เหตุผลที่ผู้ศึกษาทำการประเมินผลในสองขั้นตอนนี้เพียงแค่ 20 วัน เนื่องจากมีระยะเวลาในการทำการศึกษาที่จำกัด)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรเชิงบวก กรณีศึกษา สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กับการปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาปัจจัยในการพัฒนาองค์กร 2) เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรม 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร โดยผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กร (Maven) จำนวน 30 คน เพื่อให้ทราบถึงประสบการณ์เชิงบวกเกี่ยวกับความสำเร็จที่ภาคภูมิใจมากที่สุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์หาปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วม (Convergences) และปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) เพื่อนำมาวาดฝันถึงสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น และออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ทำการวาดฝันไว้ พร้อมกับนำรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร โดยผู้ศึกษาได้จัดเรียงลำดับผลการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการค้นหา (Discovery)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปสิ่งที่ค้นพบเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วม (Convergences) และปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergences) ได้ดังนี้ (รายละเอียดการสัมภาษณ์สามารถดูได้จากภาคผนวก ก)

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วมและจุดโดดเด่น

ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
การทำงานเป็นทีม	14
การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	11
ความพยายาม	9
ความมุ่งมั่น	9
ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์	5

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วมและจุดโดดเด่น (ต่อ)

ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วม	ความถี่
ความซื่อสัตย์สุจริต	4
การเรียนรู้ร่วมกัน	2
การสอนงาน	2
การได้รับการให้ความรู้หรือการได้รับคำชี้แนะจาก ผู้บังคับบัญชา	2
การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2
เรียนรู้จากความผิดพลาด	2
การวางแผนที่ดี	2
มีภาวะผู้นำ	2
ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น	ความถี่
มีผลงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม	1
การมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	1
การให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตาม ประเมินผล	1
การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส	1
ทัศนคติ	1
รวม	72

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นที่เป็นจุดร่วม (Convergences) อยู่ 13 ประเด็น ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 3) ความพยายาม 4) ความมุ่งมั่น 5) ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) การเรียนรู้ร่วมกัน 8) การสอนงาน 9) การได้รับการให้ความรู้หรือการได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา 10) การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 11) เรียนรู้จากความผิดพลาด 12) การวางแผนที่ดี 13) มีภาวะผู้นำ โดยเรียงลำดับจากความความคิดเห็นที่เหมือนกันมากที่สุดไปหาความคิดเห็นที่น้อยที่สุด และปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่นอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) มีผลงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม 2) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การได้รับการ

สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 4) การให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตามประเมินผล 5) การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส 5) ทศนคติ

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วมที่มีความถี่มากที่สุดในระดับที่ 1 คือ การทำงานเป็นทีม และอันดับที่ 2 คือ การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่นที่มีความถี่เพียงแค่หนึ่ง แต่ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าปัจจัยจุดโดดเด่นที่ค้นพบนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำมาขยายผลในขั้นตอนถัดไป ได้แก่ ทศนคติ การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส และการให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตามประเมินผล

2. กระบวนการสร้างฝัน (Dream)

จากการสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วมและปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่นที่ได้กล่าวไว้ในขั้นตอนก่อนหน้านี้ นำมาทำการวาดฝันร่วมกับวิสัยทัศน์หลักขององค์กร ดังนี้

สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยที่กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความเป็นเลิศด้านการเงินการคลังและเศรษฐกิจจังหวัด ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างสรรค์ทีมงาน และบริการด้วยความประทับใจ

3. กระบวนการออกแบบ (Design)

เมื่อได้ทำการวาดฝันถึงภาพลักษณ์เชิงบวกที่อยากจะให้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้ว ในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาได้นำเอาปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดร่วม คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่เป็นจุดโดดเด่น คือ 1) ทศนคติ 2) การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส 3) การให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตามประเมินผล นำมาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรม เพื่อให้สิ่งที่ได้ทำการวาดฝันไว้เป็นจริงขึ้น ซึ่งรายละเอียดกิจกรรมมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

ชื่อกิจกรรม	สุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักกับเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรเชิงบวกและสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ตารางที่ 3 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	สุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
วิธีการดำเนินการ	ภาคทฤษฎี บรรยายเกี่ยวกับสุนทรียสาธก พร้อมยกกรณีตัวอย่างของการนำสุนทรียสาธกไปใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ภาคปฏิบัติ ดำเนินการโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสืบค้นประสบการณ์เชิงบวกที่ดีที่สุดผ่านรูปแบบของ World Café โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นให้ครบทุกคาเฟ่ตามที่ได้กำหนดไว้ คาเฟ่ที่ 1 ให้นิยามถึงตอนที่ท่านไปใช้บริการธุรกิจอะไรก็ได้ แล้วท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุดจนถึงขั้นต้องบอกต่อ เหตุการณ์ตอนนั้นเป็นอย่างไร อยากให้ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย? คาเฟ่ที่ 2 ให้นิยามถึงตอนที่ท่านทำงานเสร็จก่อนกำหนด จุดเปลี่ยนที่ทำให้งานในครั้งนั้นสำเร็จเป็นอย่างไร?
วันที่ / เวลา	วันที่ 1 กรกฎาคม 2559 เวลา 13.00-18.00 น.

ตารางที่ 4 กิจกรรมรู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน

ชื่อกิจกรรม	กิจกรรมรู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นกลุ่มคนประเภทไหน เพื่อที่จะได้พัฒนาการสื่อสาร พัฒนาการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น นำมาสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมไปถึงรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
วิธีการดำเนินการ	ภาคทฤษฎี บรรยายเกี่ยวกับทฤษฎีตัวสี่ทิศ พร้อมทั้งยกตัวอย่างพฤติกรรมของแต่ละประเภทผ่านมุมมองการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน และการมีปฏิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ภาคปฏิบัติ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มตามกลุ่มคนทั้ง 4 ประเภท หลังจากนั้นร่วมกันระดมสมอง และส่งตัวแทนของแต่ละกลุ่มออกมาแสดงความคิดเห็นเป็นรอบๆ ต่อสถานการณ์ต่างๆที่จัดขึ้น ได้แก่ บริการที่ชอบที่สุด การสื่อสาร การทำงานร่วมกันได้ดีที่สุด พูดอย่างนี้ทুমให้เลย ประโยคเด็ดพูดอย่างนี้ซื้อเลย ตอนที่ฉลาดขึ้น และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่นมากยิ่งขึ้น
วันที่ / เวลา	วันที่ 2 กรกฎาคม 2559 เวลา 09.00-12.00 น.

ตารางที่ 5 กิจกรรมสามคนไม่ธรรมดา

ชื่อกิจกรรม	สามคนไม่ธรรมดา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักกับสามคนไม่ธรรมดา ผู้ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญห ในเวลาที่คุณเองหาทางแก้ไขปัญหไม่ได้ ไม่ว่าจะในเรื่องของการทำงาน เรื่องชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น
วิธีการดำเนินการ	<u>ภาคทฤษฎี</u> บรรยายเกี่ยวกับสามคนไม่ธรรมดา <u>ภาคปฏิบัติ</u> ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกมานำเสนอว่าสามคนไม่ธรรมดาของ ตนเองเป็นใคร ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร พร้อมกับอธิบายว่า บุคคลเหล่านั้นเขาช่วยแก้ปัญหอย่างไรบ้าง และให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วม ออกคะแนนเสียงว่าในองค์กรใคร คือ ผู้เชื่อมโยง ผู้รู้ และนักขาย
วันที่ / เวลา	วันที่ 2 กรกฎาคม 2559 เวลา 13.00-14.00 น.

ตารางที่ 6 กิจกรรมก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต

ชื่อกิจกรรม	ก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สร้างสรรค์ ทบทวน ค้นหาความเชื่อดีๆ ความรู้ดีๆ ในตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงดีๆร่วมกัน ทั้งในระดับ บุคคล และในระดับองค์กรต่อไป
วิธีการดำเนินการ	<u>ภาคทฤษฎี</u> บรรยายเกี่ยวกับทฤษฎี <u>ภาคปฏิบัติ</u> ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่ผลัดกันเล่าเรื่องเกี่ยวกับความ ภาคภูมิใจหรือความสำเร็จหรือเรื่องอะไรก็ได้ที่ต้องการจะเล่า โดยคนที่เป็ นผู้ฟังจะต้องฟังแบบห้อยแขวน ไม่ตัดสิน ไม่ขัดจังหวะ และไม่พยายาม เปลี่ยนเรื่องในขณะที่คู่สนทนากำลังเล่า ต้องฟังอย่างเดียว ฟังด้วยจิตใจที่ว่าง เปล่า ฟังอย่างมีความสุข เป็นเวลา 30 นาที หลังจากนั้นออกมานำเสนอว่า ชอบเรื่องอะไรที่คู่สนทนาพูด ความเชื่อเดิมข้อมูลเดิมของตัวเองคืออะไร เมื่อย้อนกลับมาดูงานของเรามาดูตัวเราแล้วเราเห็นอะไร อยากเอาความรู้ ใหม่ความเชื่อใหม่ไปพัฒนาตัวเองในมุมไหนและสร้างสรรค์อะไรร่วมกัน
วันที่ / เวลา	วันที่ 2 กรกฎาคม 2559 เวลา 14.00-17.00 น.

4. กระบวนการดำเนินการ (Destiny)

เมื่อผู้ศึกษาได้นำกิจกรรมที่ออกแบบไว้ในขั้นตอนของกระบวนการออกแบบ (Design) มาดำเนินการสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วาดฝันไว้แล้ว ต่อมาผู้ศึกษาจึงได้ทำการสรุปผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรม ที่จัดขึ้นในวันที่ 1-2 กรกฎาคม และทำการสรุปผลการพัฒนาของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม โดยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) มาเป็นเครื่องมือในการวัดระดับการพัฒนา ซึ่งการประเมินผลการพัฒนานี้จะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ในช่วงที่ 1 จะเป็นการประเมินผลในระดับของการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งทั้งสองขั้นตอนนี้จะทำการประเมินผลทันทีหลังจากดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จ ส่วนในช่วงที่ 2 ในขั้นตอนของการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการติดตามประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน หลังจากดำเนินกิจกรรมผ่านไปแล้ว 20 วัน ซึ่งสามารถสรุปผลทั้งหมดได้ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 1-2 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

กิจกรรม	ผลการดำเนินกิจกรรม
สุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทฤษฎีสุนทรียสาธก วิธีการที่จะนำเครื่องมือนี้ใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และพัฒนาตนเอง รวมถึงจุดร่วมที่ได้จากการจัดกระบวนการเรียนรู้ World Café ในหัวข้อของการให้บริการ คือ รวดเร็ว ใฝ่ใจ และในหัวข้อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป้าหมาย วางแผน และระบบ ซึ่งจากจุดร่วมที่ค้นพบทั้งสองหัวข้อนี้ทางสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานีจะนำมาขยายผลอีกทีในกิจกรรมที่จะจัดขึ้นในครั้งถัดไป

ตารางที่ 7 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 1-2 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลการดำเนินกิจกรรม
รู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รู้จักตนเอง เพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นกลุ่มคนประเภทไหน เพื่อที่จะได้นำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงานร่วมกัน พัฒนาการสื่อสาร การปรับตัวเข้าหากันอย่างไร ลดความขัดแย้ง และเข้าใจกันและกันมากยิ่งขึ้น รวมถึงไปการสร้าง และจัดสรรทีมงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
สามคนไม่ธรรมดา	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รู้จักสามคนไม่ธรรมดาที่จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเวลาติดขัดในการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิต ให้ดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งในการจัดกิจกรรมนี้ ยังได้ทราบว่า บุคลากรในองค์กรที่เป็น ผู้เชื่อมโยง และนักขายเป็นใคร ส่วนผู้รู้เป็นผู้ที่ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นคนใด เนื่องจากว่าผู้รู้จะเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในเชิงลึกเฉพาะด้านไป
ก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความผูกพัน เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกิดแรงบันดาลใจที่อยากจะพัฒนาตนเอง ลดอคติหรือความเชื่อเดิมๆเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และเปิดใจพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีๆร่วมกันมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 8 สรุปผลการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ในช่วงที่ 1

ระดับการประเมินผล	ผลการประเมิน
การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)	การประเมินในขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่านให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นสนใจในการนำเสนอของผู้ ศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนำกระดาษเข้ามาจดยละเอียดการ

ตารางที่ 8 สรุปผลการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ในช่วงที่ 1 (ต่อ)

ระดับการประเมินผล	ผลการประเมิน
การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)	นำเสนอ ถ่ายภาพสิ่งที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอเป็นช่วงๆ และมีบางท่านที่เข้ามาขอคำปรึกษาเป็นการส่วนตัว
การประเมินการเรียนรู้ (Learning)	การประเมินในขั้นตอนการเรียนรู้ ผู้ศึกษาได้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เขียนเอกสารส่งผู้ศึกษาว่า จากการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ท่านได้รับความรู้อะไร ท่านมีความประทับใจอะไรตลอดการเข้าร่วมจัดกิจกรรม และจะนำความรู้นี้ไปใช้อะไร เพื่อวัดความเข้าใจว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนี้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากที่ได้อ่านเอกสารที่ได้รวบรวมมา พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจในระดับที่ดีมาก (รายละเอียดสามารถดูได้ที่ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 9 สรุปผลการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ในช่วงที่ 2

ระดับการประเมินผล	ผลการประเมิน
การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior)	การประเมินในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาได้ติดตามและประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดว่า จากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม 20 วันที่ผ่านมา ท่านได้มีการนำเอาความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือท่านได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเมื่อก่อนหรือไม่ ผลจากการดำเนินการพบว่า มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 17 คน มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ความผูกพัน เปิดใจมากขึ้น เข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมอีก 2 ท่าน ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ (รายละเอียดสามารถดูได้ที่ภาคผนวก ค)

ตารางที่ 9 สรุปผลการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ในช่วงที่ 2 (ต่อ)

ระดับการประเมินผล	ผลการประเมิน
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)	การประเมินในขั้นตอนนี้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2 ท่าน ที่เปลี่ยนแปลงตนเอง สามารถพัฒนาการทำงานไป ถึงตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนดไว้ได้ (รายละเอียด สามารถดูได้จากภาคผนวก ง)

จากที่ผู้ศึกษาได้ติดตามประเมินผลและได้สรุปผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งก็คือ คลังจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ทราบถึงว่า การพัฒนาที่เปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นนี้ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งผลการสัมภาษณ์ พบว่า ในภาพรวมขององค์กรบุคลากรมีความกระตือรือร้นกันมากขึ้น มีการพัฒนาการทำงาน พัฒนาการนำเสนองาน ข้อผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง มีการพูดคุยข้ามกลุ่มงานกันมากขึ้น อันส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น และเชื่อว่าจะเป็นนิมิตหมายที่ดีในการพัฒนาองค์กรในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (รายละเอียดสามารถดูได้จากภาคผนวก จ)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรเชิงบวก กรณีศึกษา สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กับการปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาปัจจัยในการพัฒนาองค์กร 2) เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบนำมาออกแบบกระบวนการในการพัฒนาองค์กร 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

1.1 สรุปผลการค้นหาปัจจัยในการพัฒนาองค์กร

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กร จำนวน 30 คน เพื่อค้นหาความสำเร็จที่ภาคภูมิใจมากที่สุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กร พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ล้วนแล้วแต่มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญหลายส่วนด้วยกัน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 3) ความพยายาม 4) ความมุ่งมั่น 5) ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) การเรียนรู้ร่วมกัน 8) การสอนงาน 9) การได้รับการให้ความรู้หรือการได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา 10) การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 11) เรียนรู้จากความผิดพลาด 12) การวางแผนที่ดี 13) มีภาวะผู้นำ 14) มีผลงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม 15) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 16) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 17) การให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตามประเมินผล 18) การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส 19) ทักษะ

จากข้อค้นพบดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การสัมภาษณ์โดยการนำหลักของสุนทรียศาสตร์มาใช้ เพื่อสืบค้นประสบการณ์เชิงบวก นอกจากจะช่วยให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความเต็มใจที่จะตอบคำถามโดยไม่เกิดความลังเลแล้ว ยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงอันนำมาซึ่งปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งในขณะทำการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาายังได้สังเกตเห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความสุขกับการตอบคำถามด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส บางท่านถึงกับตื่นตันใจกับความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองได้พูดออกมา จนผู้ศึกษาได้ขออนุญาตดำเนินการ

บันทึกเสียงใหม่อีกครั้งหนึ่ง จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นี้ จึงสรุปสั้นๆได้ว่า การตั้งคำถามในเชิงบวกหรือในเชิงที่สร้างสรรค์จะนำไปสู่ค้นพบศักยภาพที่แท้จริง

1.2 สรุปผลการนำปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่ค้นพบมาออกแบบกระบวนการในการจัดกิจกรรม

1.2.1 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักกับเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรเชิงบวก และสามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กรร่วมกันได้

1.2.2 กิจกรรมรู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เข้าใจลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของตนเอง เข้าใจลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะปรับตัวเข้าหากัน

1.2.3 กิจกรรมสามคนไม่ธรรมดา เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำการค้นหาสามคนไม่ธรรมดาของตนเองทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อที่จะได้ช่วยลดยปัญหาในเวลาที่ดีจัดให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2.4 ก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต กิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ยับยั้งการนำความรู้ ความเชื่อ ข้อมูลเดิมที่เคยมีอยู่ นำมาตัดสินต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างรวดเร็ว อันจะนำมาซึ่งความไม่รู้และวนเวียนอยู่กับความสำเร็จแบบเดิมๆ ซึ่งตรงนี้จะ เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าได้

1.3 เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร

จากทั้ง 4 กิจกรรมที่ผู้ศึกษาได้ทำการดำเนินการ พบว่า การจัดกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรนั้นช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสนิทนกันมากขึ้น มีความเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง เข้าใจในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เข้าใจทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ในส่วนที่ยังไม่เคยได้รู้มาก่อน และพร้อมที่จะปรับตัวเข้าหากันด้วยความเข้าใจอย่างมีความสุข รวมไปถึงการจับคู่ของกลุ่มคนที่มีความพฤติกรรมตรงกันข้ามกันเพื่อศึกษาและเติมเต็มซึ่งกันและกัน ให้สามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งจากข้อสรุปดังกล่าวนี้ เมื่อนำรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model) มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร พบว่า มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 17 คน มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เวลาในการทำงานที่น้อยลง 2 คน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรจะมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรในระยะเวลาที่มากกว่านี้

2.2 สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาการพัฒนาองค์กรเชิงบวกหรือต้องการที่จะนำสุนทรียศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรจะศึกษาบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาให้ชัดเจน เพราะเนื่องจากความแตกต่างทั้งในเรื่องของ ประเภทของ องค์กร ภารกิจ วุฒิการศึกษา อายุและเพศของบุคลากร อาจส่งผลให้การพัฒนาองค์กรจำเป็นจะต้องนำเครื่องมือมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิถีที่ควรจะเป็น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2558). **เรียนรู้ศาสตร์ OD จาก สามก๊ก**. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.samkok911.com/2015/07/Three-Kingdoms-and-Organization-Development.html>
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนกิจ. (2555). **พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2552). **Dialogue คิดลงสู่ใจ...ไหลเป็นปัญญา**. กรุงเทพฯ: บริษัทอริยชนจำกัด.
- สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี. (2559). **ข้อมูลสำนักงานคลัง**. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2559, จาก <http://www.cgd.go.th/cs/udn/udn/หน้าหลัก.html>
- อารีวรรณ อ่วมธานี. (2552). **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร ไชยบุตร. (2558). **การศึกษาปัจจัยเพื่อพัฒนาคนในองค์กรโดยใช้สุนทรียสาธก กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย สาขาทุ่งสร้าง**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Barrett, F. J., and Cooperrider, D. L. (1990). Generative Metaphor Intervention: A New Approach to Intergroup Conflict. **Journal of Applied Behavioural Science**, 26(2), 223-244.
- Baskerville, R., and Myers, M. D (2004). Special Issue on Action Research in Information Systems: Making IS Research Relevant to Practice Foreword. **MIS Quarterly**, 28(3), 329.
- Bennis, W. G. (1969). **Organization Development: Its Nature, Origins, and Prospects**. Boston: Addison-Wesley Publishing.
- Brown, D. R, and Harvey, D. F. (2006). **An Experiential Approach to Organization Development**. New York: Pearson Education.
- Brown, J., and Isaacs, D. (2005). **The World Café: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Coghlan, D., and Brannick, T. (2009). **Doing Action Research in Your Own Organization**. London: SAGE Publications.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Cooperrider, D. L., and Whitney, D. (2005). **Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D. K., and Stavros, J. M. (2008). **The Appreciative Inquiry Handbook: For Leaders of Change**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Gladwell, M. (2002). **The Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference**. New York: Back Bay Books.
- Johnson, A. P. (2011). **A Short Guide to Action Research**. New York: Pearson Education.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). **Evaluating Training Programs: The Four Levels**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Lawrie, D.M. (2009). **Employee Engagement: Using Appreciative Inquiry to put the human back in resources**. Master thesis of Arts in Leadership, Graduate School, Royal Roads University
- Scharmer, C. O. (2007). **Theory U: Leading from the Future as It Emerges**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). **Research methods for business students**. New York: Pearson Education.
- Whitney, D., and Trosten-Bloom, A. (2001). The Liberation of Power: Exploring How Appreciative Inquiry “Power Up The People”. **Organization Development Journal**, 13(3), 14-22.
- Whitney, D., and Trosten-Bloom, A. (2010). **The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change**. San Francisco, California: Barrett-Koehler Publishers.
- Williams, R. F. (1996). Survey Guided Appreciative Inquiry: A Case Study. **Organization Development Practitioner**, 28(1&2), 43-51.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
บทสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

บทสัมภาษณ์ที่ 1 นายมนัส แจ่มเวหา (อธิบดีกรมบัญชีกลาง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ในฐานะที่ทำงานตรงนี้มา เรื่องที่ประทับใจที่สุดผมคิดว่าเรื่องของการพัฒนาคน ที่ผ่านมามารวมอาจจะพัฒนาคนค่อนข้างน้อย เราให้ความรู้เพื่อไปทำงานแต่ในเรื่องของการพัฒนาคนเราทำได้น้อย (1) (1) เราก็พยายามจะพัฒนาคนในหลายๆเรื่อง วันนี้เราทำหลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง ที่เป็นหลักสูตร สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ และก็ผมเชื่อว่าหลักสูตรนี้ ทำให้คนไม่ต้องรับ ผิดทางแพ่ง ไม่ต้องโดนโทษอาญา อะไรได้พอสมควร เราก็พัฒนาในส่วนนี้ (1) (1) อีกส่วนหนึ่งก็คือเราพัฒนาคนข้างในของเรา เราก็พยายามที่จะให้มีความรู้ใน เรื่องต่างๆ เรามีเว็บไซต์ เรามีเรื่องของไลน์ เรามีเรื่องของจุลสาร วารสาร ที่จะ พัฒนาคน และก็มีหลักสูตรฝึกอบรม เราอยากพัฒนาคนให้เข้มแข็ง เพราะคนเป็น ปัจจัยสำคัญที่สุด Management เรื่องของคนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด (1) เพราะนั้น ผมคิดว่าตลอดสี่ปีที่อยู่ที่นี่ ได้ทำเรื่องของการพัฒนาคนที่ค่อนข้างประสบ ความสำเร็จ คือ เราทำทั้งคนภายในองค์กรและเราก็ทำทั้งคนภายนอกองค์กร บางที ทำเรื่องเดียวกันก็ใช้ได้ทั้งภายในและภายนอก ยกตัวอย่างเช่นว่า ตอนที่เรากำลังจะ เริ่มเรื่องของ e-Bidding และ e-Market เราได้ให้ข้อมูลความรู้ทั้งสองเรื่องนี้ผ่าน ทาง YouTube ซึ่งมันก็ทำให้เราได้พัฒนาคนทั้งภายในและภายนอกไปพร้อมๆกัน

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การทำงานเป็นทีม ความพยายาม การทำงานเป็นทีม ความพยายาม การทำงานเป็นทีม

บทสัมภาษณ์ที่ 2 นางสาวอรนุช ไวนุสิทธิ์ (ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบการเงินการคลัง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จริงๆผลงานของตัวเองหรือสิ่งที่ตัวเองทำก็คิดว่าประทับใจทุกเรื่องนะค่ะ แต่ถ้าจะถามว่าเรื่องอะไรที่ประทับใจมากที่สุด ก็จะเป็นเรื่อง (1) การทำงานวัดกรรมกับ น้องๆที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ยกตัวอย่างอันที่เห็นผลจริงนะค่ะแล้วก็จับต้องได้ ก็

คือ การทำนวัตกรรมในเรื่องการยื่นบำเหน็จบำนาญผ่านทางอินเทอร์เน็ต (1) แต่ก่อนนั้นการยื่นบำเหน็จบำนาญต้องผ่านต้นสังกัด ต้องส่งเรื่องมาที่กรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็นปัญหาความยุ่งยาก และต้องส่งเอกสารมาส่งเอกสารไป คนรับบำเหน็จบำนาญถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ว่างงานให้ ก็จะไม่สามารถที่จะขอรับบำเหน็จบำนาญได้ด้วยตัวเอง แต่พอเราริคิดนวัตกรรมเรื่องนี้ขึ้นมาทำให้คนที่ขอรับบำเหน็จบำนาญสามารถยื่นเรื่องผ่านอินเทอร์เน็ตได้โดยการเข้ามาลงทะเบียนเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญ แล้วส่งเรื่องผ่านต้นสังกัด ต้นสังกัดก็จะส่งต่อมาที่กรมบัญชีกลาง หรือคลังเขต เมื่อคลังเขตหรือกรมบัญชีกลางเห็นเรื่อง ก็จะอนุมัติแล้วก็แจ้งกลับไปยังเจ้าตัว เจ้าตัวก็จะรู้ว่าตัวเองได้บำเหน็จบำนาญเท่าไร แล้วก็ยังสามารถตรวจสอบสถานะของบำเหน็จบำนาญว่าอยู่ในขั้นตอนใด หรือตัวเองได้บำเหน็จบำนาญเท่าไรถูกหักค่าอะไรบ้าง ซึ่งปัจจุบันนี้ก็เอามาใช้ครบทุกส่วนราชการนะค่ะ ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จ เพราะว่ามันนอกจากได้รับรางวัลนวัตกรรมแล้ว ก็ยังเกิดประโยชน์กับทางราชการ สามารถนำมาใช้ได้จริง เพราะฉะนั้นเหตุการณ์นี้ก็คือหนึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นในชีวิตของการทำงานและประทับใจที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การทำงานเป็นทีม ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์

บทสัมภาษณ์ที่ 3 นางสาวพรวิไล เดชมรรชัย (รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : แต่เดิมมาในเรื่องของการปฏิบัติงานนะค่ะ เราก็บอกต่างคนต่างทำงานกันไป แต่หน่วยก็ทำงานของตัวเองไป แต่เราในฐานะกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานกลางที่ต้องดูงานของคนอื่น ก็เลยคิดว่าเราจะทำยังไงจะจูงใจเขายังไงให้เขาทำงานของเขาได้อย่างเต็มที่ พอเราได้ไปเห็นงานในส่วน of หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เขาก็มีการมอบรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น ก็เหมือนกับเป็นการทำให้เกิดการแข่งขัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พอคิดตอนนั้นตัวพี่เองทำงานในเรื่องของเงินทุนหมุนเวียนและก็มีเงินนอกงบประมาณอยู่พอดี (1) ตรงจุดนั้นก็เลยเอามาคิดว่า เอามุมมองแนวคิดในเรื่องของการมอบรางวัลมาให้รางวัลทุนหมุนเวียนเล็กๆ เพราะเมื่อเขาทำงานได้ดี เราก็ควรจะประกาศให้เขาเป็นตัวอย่าง เป็นเหมือนการประกาศ

เกียรติคุณ เป็นการให้กำลังใจ เป็นการสร้างขวัญในการทำงาน นอกจากจะไปบอก
บทลงโทษเขาอย่างเดียวว่าถ้าทำไม่ถูกต้องก็ต้องถูกลงโทษอย่างนั้นอย่างนั้นจะ
และก็ต้องบอกว่าในตอนนั้นเป็นครั้งแรกเป็นปีแรกที่ทางกรมบัญชีกลางได้มีการ
จัดรูปแบบนี้เกิดขึ้น และก็มีมาเรื่อยๆจนปัจจุบัน (1) (1) และที่ประทับใจมาก
เพราะเราก็เป็นคนริเริ่ม เป็นต้นแบบ และด้วยความล้มลุกคลุกคลานแล้วก็มุ่งมั่น
พยายามทำงานนี้ให้มันสำเร็จ สุดท้ายผลงานที่ทำสำเร็จมันออกมาเป็นในเรื่องของ
แรงจูงใจ ทำให้ทุกหน่วยงานจะได้มีความกระตือรือร้นมีแรงจูงใจที่จะอยากได้รับ
รางวัลและก็มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ก็เป็นเหตุการณ์ที่ประสบ
ความสำเร็จและตัวพี่เองก็ภาคภูมิใจมากค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น ความพยายาม

บทสัมภาษณ์ที่ 4 นางพรกมล ประยูรสิน (ผู้อำนวยการสำนัก สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบ
 ภาครัฐ)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมี
 ความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้
 ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จริงๆก็ทำงานด้านบัญชี อย่างน้อยเมื่อเราเกษียณไปแล้ว เราก็ตอบคำถามตัวเองได้
 ว่าเราทำอะไรไว้ให้กับราชการบ้าง สิ่งภูมิใจที่สุด ก็คือ เห็นหน่วยงานระดับกรม
 มึงบการเงิน จากเดิมที่ไม่เคยมึงบดุลงบรายได้ค่าใช้จ่าย ก็ได้เห็นเป็นเหมือนของ
 ภาครัฐกิจ และก็มีคนตรวจสอบรับรองงบการเงิน เรียกว่าทุกครั้งที่เราเห็นงบการเงิน
 เราเป็นคนริเริ่มทำให้เกิดขึ้น ส่วนราชการเขาไม่เคยมึงบการเงิน ในสมัยก่อนมี
 แดงบเดือน (1) พอหลังจากที่เรา มาช่วยกันทำ (1) ตอนนั้นก็เพื่อนักบัญชี
 ประมาณสิบแปดก็พยายามริเริ่ม คือ มันเหมือนเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านบัญชี
 เป็นอย่างมากเพราะภาครัฐไม่มีใครเคยรู้เลยว่า มีทรัพย์สินสมบัติอะไรเท่าไร
 ทรัพย์สินอะไรก็ไม่เคยเห็นนะค่ะ แต่ตอนหลังก็เริ่มมีความโปร่งใสมากขึ้น
 เพราะว่าเราเป็นคนที่มาทำให้มันเกิดตัวนี้ขึ้นมา ก็เลยคิดว่าความสำเร็จนี้เป็นความ
 ภูมิใจของงานทางด้านบัญชี และสิ่งเหล่านี้ก็ถูกเผยแพร่ออกไป ส่วนราชการต่างๆ
 ก็ต้องปฏิบัติตาม (1) ตอนนั้นก็ใช้เวลาเยอะนะค่ะ ต้องมีการมาเรียนรู้ร่วมกัน คือ
สอนกันเยอะค่ะ และคู่มือก็เป็นเพียงแค่เอาไว้อ่านเฉยๆ แต่ว่าการที่คนจะยอมรับ

จากเดิมที่ไม่เคยทำ บางทีเขาก็บอกว่าทำไปทำไมมันยากขึ้น (1) แต่ว่าในที่สุดเราก็
ฟันฝ่ากันมากับทีมงานสำนักบัญชี ก็เกือบสิบปีนี้จะกว่าจะทำขึ้นมาสำเร็จ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การทำงานเป็นทีม ความพยายาม การเรียนรู้ร่วมกัน
 การทำงานเป็นทีม

บทสัมภาษณ์ที่ 5 นางสาวอัจฉรา ปริญญาพล ปริญญาพล (ข้าราชการบำนาญ อดีตคลังเขตสี่
 ปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลาง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมี
 ความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้
 ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ต้องยอมรับนะค่ะว่าการทำงานมาเป็นระยะเวลาหลายปี จนกระทั่งได้มาเป็น
 ผู้บริหารระดับสูงนั้น จะต้องมีความรู้ที่ประทับใจหลายอย่างอย่างแน่นอน ไม่
 ว่าจะเป็น การได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับประเทศ การ
 ได้เป็นคนดีบัญชีกลาง การได้รับรางวัลความสำเร็จแห่งวิชาชีพของศิษย์ราม ซึ่ง
 เหล่านั้นดิฉันถือว่าเป็นความสำเร็จส่วนตัว (1) แต่สิ่งที่ภาคภูมิใจมากที่สุดสำหรับ
 ดิฉัน ก็คือ การกระทำอะไรก็ตามที่เราทำกันเป็นทีม เพราะถ้าไม่ทำเป็นทีมเราจะ
ไม่เห็นถึงความเสียสละและความตั้งใจของบุคลากรที่เราช่วยด้วยช่วยกันในการ
ทำงานนั้นๆ ฉะนั้นวันนี้ดิฉันจะขอพูดถึงความประทับใจที่เป็นส่วนรวม ก็คือ (1)
การที่ดิฉันเองได้เป็นผู้ริเริ่ม ให้แนวคิด และทำให้หลักการว่าสำนักงานคลังจังหวัด
จะต้องมีศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามที่พระราชบัญญัติศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ
เขาได้ประกาศใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ซึ่ง 12 จังหวัดที่ดิฉันได้กำกับดูแล ยังไม่มีเลย
แม้แต่จังหวัดเดียว ดิฉันเองก็เลยคิดว่าจะต้องตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการขึ้น
ให้ได้ เพื่อเป็นการเผยแพร่ภารกิจและกิจการของสำนักงานคลังจังหวัดของเรา
 ให้กับผู้ที่สนใจได้รับรู้ คือ เป็นการเปิดเผยให้ผู้สนใจเขามาติดตาม (1) ก็เป็นเวลา
 เกือบสี่เดือนเต็มนะค่ะที่ดิฉันจะต้องติดตามพร้อมกับให้คำชี้แนะและลงมือปฏิบัติ
 ไปพร้อมกับน้องๆของสำนักงานคลังจังหวัด ซึ่งก็ประสบความสำเร็จค่ะ
 หลังจากทีดิฉันได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการเสร็จทั้งหมด 12 จังหวัด มี
 คณะกรรมการเข้ามาประเมินโดยที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหน่วยงานต้นแบบ
 ของศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการในระดับจังหวัดทั้งหมดเลยนะค่ะ 12 จังหวัด

เป็นระดับดีเด่น 11 จังหวัด และเป็นระดับดีมาก 1 จังหวัด (1) และเป็นหน่วยงานที่
 ยกทีมทั้งหมดในปีนั้น ซึ่งเราก็ไปรับรางวัลที่ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ก็ถือว่า
นี่คือสิ่งหนึ่งที่ทำด้วยใจจริงๆ นื่องๆทุกคนในสำนักงานคลังจังหวัดหรือแม้กระทั่ง
 ท่านคลังเองก็ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารนี้ค่ะ
 เพราะฉะนั้นเหตุการณ์นี้ก็เป็นสิ่งที่ดิฉันมีความภาคภูมิใจประทับใจมากที่สุด
 ชีวิตของการรับราชการของดิฉันค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การทำงานเป็นทีม ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ การ
 ทำงานเป็นทีม

บทสัมภาษณ์ที่ 6 นางวาสนา บรรลุลผล (คลังเขต 2)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมี
 ความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้
 ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : สิ่งที่ทำให้ประทับใจในแต่ละช่วงเวลาก็แตกต่างกันนะค่ะ แต่ที่ประทับใจมากที่สุด
 ก็คือ การได้เป็นคนตีบัญชีกลางค่ะ (1) (1) เพราะว่าเป็นคนที่ทำงานด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งมั่นทำงานเพื่อกรมบัญชีกลางมาโดยตลอด เพราะนั่นสิ่งที่
 ได้รับมา คือ สิ่งที่ทำให้คิดว่ามันมีความหมายมากที่สุดในชีวิตการทำงานของผมและ
 เป็นรุ่นที่หนึ่งด้วยนะค่ะ ก็เลยคิดว่ามีสิ่งนี้สิ่งเดียวที่ผมมีความภาคภูมิใจที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่น

บทสัมภาษณ์ที่ 7 นายพงศ์พิตร ฤทธิแสง (คลังเขต 4)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมี
 ความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้
 ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : มีอยู่เหตุการณ์หนึ่งนะครับเป็นเหตุการณ์ครั้งแรกที่ผิดพลาด ก็คือ การสอบระดับซี
 หก เป็นการสอบครั้งแรกในชีวิตเลย เพราะผมบรรจุระดับสาม ระดับสาม ระดับสี่
 ระดับห้า ไม่ต้องสอบ พอจะเป็นซีหกเริ่มสอบ มันมีข้อสอบแบ่งออกเป็นสองส่วน
 ส่วนที่หนึ่งคือความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับส่วนที่สองความสามารถทั่วไป เรา

ก็เตรียมตัวเฉพาะความสามารถเฉพาะตำแหน่งนี้มาก และความสามารถทั่วไปน้อย ด้วยความที่ไม่มีประสบการณ์และไม่เคยสอบ ฟังไปรู้วันที่จะสอบว่า ถ้าหากไม่ผ่านความสามารถทั่วไปเขาจะไม่ตรวจข้อสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ก็ทำข้อสอบในส่วนความสามารถเฉพาะตำแหน่งได้ แต่ความสามารถทั่วไปทำไม่ได้ สอบตก โอ้โฮผิดหวังมาก (1) แต่ความผิดหวังนี้แหละเป็นสิ่งที่ทำให้ผมประทับใจ ก็คือ ผมจะทิ้งความผิดหวังไว้ด้วยความรวดเร็ว ผมบอกว่าเมื่อมันผิดไปแล้ว สอบตกไปแล้ว จะมาเศร้าใจอยู่มันก็ไม่มีความหมาย มันไม่มีประโยชน์ เพราะมันรับสัจธรรมไป สิ่งที่เกิดพลาด เริ่มต้นใหม่ เรียนรู้ใหม่ เริ่มเก็บข้อมูลใหม่ โชคดีปีนั้นมีให้สอบแก้ตัวอีกครั้ง ผมสอบตกประมาณเดือนมีนาคม แล้วเดือนกรกฎาคมเขาให้สอบอีกครั้ง คราวนี้บอกกับตัวเองว่าพลาดไม่ได้อีกแล้วนะ (1) ชีวิตนี้พลาดไม่ได้อีกแล้วนะ เตรียมตัวอย่างเต็มที่นะครับ กฎหมายอะไรต่างๆอ่านอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกินไม่ต้องนอน ก็เป็นผลลัพธ์ที่ดี ตั้งแต่เกิดมาไม่เคยสอบได้ที่หนึ่งเลย (1) เรื่องนี้สอนให้รู้ว่าเสียใจได้ แต่อย่ากเสียใจนาน ถ้าเราเสียใจอะไรแล้วเอามาเป็นบทเรียน อะไรที่เรายังบกพร่องอยู่ อะไรที่เรายังขาดอยู่เดิมเข้าไป มันก็ทำให้เราประทับใจมากจนกระทั่งเหตุการณ์นี้

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: เรียนรู้จากความผิดพลาด ความมุ่งมั่น เรียนรู้จากความผิดพลาด

บทสัมภาษณ์ที่ 8 นางเบญจมาภรณ์ สัตยโชนวิทย์ (คลังเขต 8)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : เหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและที่ประทับใจมากที่สุดของพี่ ก็คือ การทำสำนักงานคลังจังหวัดต้นแบบที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาละ เป็นเหตุการณ์ที่เราไม่คาดคิดมาก่อนเลยว่าจะได้มีโอกาสทำงานนี้ ซึ่งเป็นสำนักงานคลังจังหวัดแห่งแรกของประเทศที่ได้รับการปรับเปลี่ยนรูปแบบสำนักงานใหม่ และสำนักงานคลังจังหวัดต่างๆทั่วประเทศก็ต้องมาดูงานและนำไปเป็นตัวอย่าง (1) คิดว่าเหตุการณ์ครั้งนี้เกิดขึ้นจากความตั้งใจในการทำงานของเรา ก็เป็นความภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ความไว้วางใจกับเรา ให้เราได้ทำงานในส่วนนี้ละ (1)

ในการดำเนินการก็ได้้นำเอาหลักในเรื่องของการทำงาน เรื่องของการบริหาร มาช่วยให้การทำสำนักงานคลังจังหวัดต้นแบบ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาละ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความมุ่งมั่น การวางแผนที่ดี

บทสัมภาษณ์ที่ 9 นางสาวดี สิทธิมาลัยรัตน์ (คลังจังหวัดอุดรธานี)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : สำหรับดิฉันนะค่ะ (1) ดิฉันเป็นลูกหม้อของกรมบัญชีกลาง เริ่มทำงานบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดระดับหนึ่ง และก็ได้พัฒนาความรู้ความสามารถมาด้วยตนเอง จนถึงปัจจุบันเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารกรมบัญชีกลางทุกยุคทุกสมัย มีระบบการสอบคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งที่มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรมเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งที่ดิฉันสัมผัสได้จากประสบการณ์การสอบคัดเลือกโดยตรงของดิฉันเอง กรมบัญชีกลางจึงถือว่าเป็นผู้ให้หน้าที่การงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสังคมและให้ทุนการศึกษาจนถึงระดับปริญญาโท ดังนั้นกรมบัญชีกลางจึงเป็นทั้งผู้มีพระคุณและเป็นบ้านหลังที่สองของดิฉัน ในด้านการงาน ด้วยความที่หน่วยงานอื่นต่างยอมรับในความซื่อสัตย์ของกรมบัญชีกลาง ทำให้ดิฉันทำงานด้วยความสบายใจ ภูมิใจ สนุก และมีความสุขกับงานมากละ เมื่อได้ย้ายมารับราชการที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งถือว่าเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ หัวหน้าส่วนราชการหลายท่านเป็นผู้อาวุโสและมากด้วยประสบการณ์ แต่ดิฉันก็ได้รับการยอมรับในการทำงานกับหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด มีการมอบหมายงานระดับจังหวัดที่นอกเหนือจากภารกิจประจำ และงานที่มีความสำคัญหลายงานให้กับดิฉันและสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานีทำ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเราได้รับการยอมรับเหมือนกับคำพูดที่ว่า นิกอะไร ไม่ออกต้องนึกถึงคลังจังหวัด โดยเฉพาะกับ การได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ องค์สภานาธิกาสภาภาษาไทย แต่งตั้งให้ดิฉันดำรงตำแหน่งเหรียญกษาปณ์เหล่ากาชาดจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้ จะ

เป็นข้าราชการกระทรวงมหาดไทยหรือกรมการปกครองในจังหวัดอุดรธานีทั้งสิ้น ซึ่งหากคิดกันไม่ได้เป็นข้าราชการกรมบัญชีกลาง และไม่ได้เป็นคลังจังหวัดอุดรธานีก็คงไม่ได้รับโอกาสที่ดีเช่นนี้ จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สำหรับดิฉันการได้เป็นข้าราชการในสังกัดกรมบัญชีกลาง เป็นสิ่งที่ประทับใจและภาคภูมิใจมากที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 10 นางสาวญา ไชยเชียงของ (คลังจังหวัดเชียงใหม่)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จากการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับเจ้านายหลายท่านนะค่ะ ซึ่งแต่ละท่านก็จะมีเทคนิคในการสอนงานที่แตกต่างกันไป บางท่านก็สอนตรง (1) บางท่านก็ให้เราเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการให้เรียนรู้ด้วยตนเองหรือสอนทางอ้อม เป็นสิ่งที่เราได้จดจำและก็เอามาปรับใช้ในการทำงานค่อนข้างมาก นี่ก็คือสิ่งที่ประทับใจ แต่ที่ประทับใจมากที่สุด ก็คือ การได้รับการขึ้นชมเมื่อสองสามปีที่ผ่านมามีว่าเราเป็นคลังจังหวัดที่อายุน้อย ตอนนั้นเราเป็นนักวิชาการคลังระดับเจ้าสอยเป็นคลังจังหวัดได้โดยเราไม่ได้ฝึกหรือผ่านการเป็นหัวหน้าฝ่ายมาก่อนเลย แต่ว่าพอเรามานั่งอยู่ในตำแหน่งคลังจังหวัดเราสวมหมวกใบที่เป็นคลังจังหวัดเราก็สามารถทำงานได้ ทำงานได้ดีจนผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บริหารในระดับจังหวัด ก็ได้กล่าวชื่นชมในที่ประชุม ก็เป็นสิ่งที่ประทับใจมากที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 11 นางสาวณิ สุขประวิทย์ (คลังจังหวัดขอนแก่น)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ขออนุญาตแยกเป็นสองประเด็นนะคะ เพราะว่าเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจในชีวิตของคนเรา มันอาจจะมีหลายเรื่อง เรื่องแรกเลย ก็คือ การที่เราได้รับความก้าวหน้า เวลาที่เราสอบได้ในตำแหน่งที่สูงขึ้น สอบได้ลำดับที่หนึ่ง สอบเป็นคลังจังหวัดได้ นี่ก็เป็นความภาคภูมิใจเล็กๆนะ แต่ที่ภาคภูมิใจที่สุดประทับใจมากที่สุด จะเป็นเรื่องงานที่ทำอยู่มีส่วนผลักดันให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างมหาศาล ก็คือ มีเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นที่จังหวัดนครนายก ตอนนั้นตัวพี่เองไปเจอปัญหาการทุจริตในระบบ GFMS ก่อนหน้านี้อีกเคยเจอที่จังหวัดสิงห์บุรีมาแล้ว แล้วเรารู้ว่าจุดบกพร่องมันน่าจะเป็นที่ระบบตรวจสอบ (1) หลังจากนั้นก็เลยตัดสินใจไปพบผู้บริหารกรมบัญชีกลางในวันประชุมสัมมนาประจำปี และเล่าให้ทุกท่านฟังว่าเหตุการณ์เป็นอย่างนี้ กรมบัญชีกลางน่าจะมีเครื่องมือหรือมาตรการอะไรที่จะมาช่วยในการกำกับดูแลหรือว่าช่วยในการตรวจสอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อนแบบนี้ขึ้นอีก หลังจากนั้นประมาณหนึ่งเดือน เราก็เห็นว่ากรมบัญชีกลางได้พัฒนารายงานขึ้นมาเรียกว่ารายงานการรับรองคำขอเบิกจากคลังจังหวัด พร้อมทั้งเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบรายการเบิกค่ารักษาพยาบาลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต ทำให้ส่วนหนึ่งนะคะในชีวิตการทำงาน เรารู้สึกได้เลยว่าสิ่งนี้เกิดจากเราไปเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดขึ้น ช่วยให้เราราชการได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็ถือว่างานนี้เป็นงานชิ้นโบแดงหรือว่าเป็นเรื่องที่เราภูมิใจที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: มีภาวะผู้นำ

บทสัมภาษณ์ที่ 12 นางมัลลิกา อภาสกิจ (คลังจังหวัดนครศรีธรรมราช)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมามีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : สิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด ก็คือ การได้ดำรงตำแหน่งคลังจังหวัดในวัยอายุเพียงแค่สี่สิบสามปี โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าส่วนราชการหน่วยงานอื่นๆถือว่าเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้รวดเร็วมาก สิ่งนี้ก็เป็นความภาคภูมิใจแก่ตนเองและก็ครอบครัว และเป็นการตอบแทนบุญคุณคุณพ่อคุณแม่ที่เราได้ดำเนินชีวิตมาได้ในระดับหนึ่งด้วย (1) ปัจจัยสนับสนุนให้

ประสบความสำเร็จของพี่น้องๆ เกิดขึ้นได้ด้วยความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ เราจะต้องมีการวางแผนว่า สิ่งที่เราต้องการคืออะไรและดำเนินการตามแผนนั้นอย่างต่อเนื่องให้ประสบความสำเร็จ ประเด็นที่สอง ในวัยทำงานจะต้องมีผลงานเป็นเชิงประจักษ์ทำให้ผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าเรามีศักยภาพและเป็นที่ไว้วางใจ ให้โอกาสมอบหมายงานในชิ้นใหม่ๆ งานยากๆ กับเราได้ (1) และเราจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นคนที่ทันกับเหตุการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พี่ไม่เคยน้อยใจที่ผู้บังคับบัญชาให้งานที่ยาก แต่กลับมองสิ่งนั้นว่าเป็นโอกาสที่จะให้เราได้พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น (1) ประเด็นที่สามนะค่ะ ก็คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและสมบูรณ์ ต้องยอมรับว่าสิ่งนี้เป็นส่วนสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ให้เราทุ่มเทในการทำงาน ให้เรามีความตั้งใจและจริงจังในงานที่ทำ ไม่ว่าในเรื่องของการพัฒนาตนเอง ทางครอบครัวก็สนับสนุนในการเรียนต่อ และเมื่อเราได้เรียนต่อเมื่ออายุยังน้อยระดับปริญญาโท ทำให้เรามีโอกาสในการก้าวขึ้นมาสู่ตำแหน่งได้รวดเร็ว พี่โชคดีตรงที่ว่าเรียนเสร็จแล้วมันตรงจังหวะที่มีความก้าวหน้าพอดี ทำให้เรานั้นนะค่ะเรียนไปแล้วได้นำประโยชน์ที่เรียนนั้นมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า (1) ประเด็นสุดท้ายนะค่ะ มีชิ้นงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม ทุกครั้งที่มีการแข่งขัน มีการเชิญชวนให้ประกวดสิ่งใดก็ตาม พี่จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง โดยไม่ได้คาดหวังเรื่องรางวัล แต่เวลาที่เราร่วมนั้นคือเราจะต้องทำสิ่งที่เราจะนำเสนอขึ้นให้ดีที่สุดให้เต็มความสามารถ และสุดท้ายก็จะได้ออกมา และก็ได้รับรางวัล สิ่งที่เราพูดมาทั้งหมดนี้นะค่ะ ก็เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้พี่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ ความสำเร็จในทุกวันนี้ก็คงไม่มีขึ้นมาแน่นอน มันก็ต้องมีหลายส่วนหลายอย่างประกอบกันค่ะ

สรุป

ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การวางแผนที่ดี การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ความมุ่งมั่น มีผลงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม

บทสัมภาษณ์ที่ 13 นางกรรณิกา ศิริชัย (คลังจังหวัดกาญจนบุรี)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : คือจริงๆงานที่ประสบผลสำเร็จ ก็มีหลายอย่างนะคะ แต่ว่ามันไม่เป็นรูปธรรม มันเหมือนเรื่องที่ว่า งานที่เราต้องรับผิดชอบ ทำที่สุดมันก็ต้องสำเร็จ แต่ว่ามีอยู่เรื่องหนึ่งที่รู้สึกภาคภูมิใจ คือ เราสามารถทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเราดูดีในสายตาของผู้ประกอบการที่มาติดต่อกับเราละ (1) เราทำงานให้เขาอย่างรวดเร็ว แล้วเขาก็ได้รับงานจากเรา เนื่องจากว่ามันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน เขาผิสัญญาการก่อสร้าง แต่ว่าได้รับความช่วยเหลือตามมาตรการ เขาได้เงินคืน เขาก็มาขอบคุณเมื่อเขาได้เงินตัวนี้ และขอบคุณที่เราทำงานให้เขาเป็นอย่างดี ซึ่งเขาไม่คิดเลยว่าจะเกิดเรื่องอย่างนี้ขึ้น และก็มีชั้นชมองค์กรเรา และก็มีชั้นชมเรา ชื่อขนมมาแจกทุกคนในสำนักงาน ทั้งๆที่จริงๆได้เงินคืนไปแล้วไม่ต้องติดต่อกันก็ได้ เพราะเราก็คงทำงานตามหน้าที่อย่างเป็นธรรม แต่เขาก็ขอบคุณและบอกว่ารู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานกับองค์กรเราละ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส

บทสัมภาษณ์ที่ 14 นายพลวัต วรรณธกร (คลังจังหวัดสมุทรปราการ)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : เหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด เป็นเหตุการณ์ที่ตอนนั้นผมได้เป็นหน้าห้องท่านอธิบดี มีข้าราชการบำนาญท่านหนึ่งโทรมาปรึกษาหารือเรื่องการเข้าระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ผมก็แก้ไขปัญหานั้นให้เขาสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี (1) แต่สิ่งหนึ่งที่ท่านอธิบดีได้บอกผม คือ ทำอะไรแล้วควรจะทำให้ถึงที่สุด เมื่อเขามาหารือก็ควรจะตอบเขาให้มันกระจ่าง เพราะอย่างไรก็ตาม ผมอีกไม่กี่ปีก็เกษียณก็กลายเป็นข้าราชการบำนาญเหมือนกัน เมื่อเขามีปัญหาอะไรขึ้นมาแล้วเราต้องติดตามสอบถามและก็ติดตามประเมินผล สิ่งหนึ่งที่ผมทำไปประสบผลสำเร็จ คือ เขาก็สามารถเข้าในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลได้ แล้วผมก็บอกกับเขาว่าอย่างไรก็ตามถ้าหากมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยใดๆโทรมาหาผมได้ทุกเมื่อ นะครับ สิ่งหนึ่งที่ได้รับกลับมา เขาก็เอาไปลงในหนังสือพิมพ์ ประกาศในคอลัมน์เคลนิวิส ชมเชยข้าราชการกรมบัญชีกลางว่าไม่เคยมีใครให้บริการแบบนี้

เหตุการณ์ครั้งนี้ก็ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจที่สุดในชีวิตของผม โดยที่ผมไม่เคยคาดคิดมาก่อนเลย

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การให้บริการโดยการติดตามสอบถามและติดตามประเมินผล

บทสัมภาษณ์ที่ 15 นางสาวกมล ประภัสชัย (คลังจังหวัดบุรีรัมย์)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : สำหรับเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบและติดตามประเมินผล ที่สำนักงานคลังเขตเจ็ดนะคะ ขณะนั้นสำนักงานคลังเขตเจ็ดเป็นสำนักงานที่เพิ่งถูกตั้งขึ้นมาใหม่หลังจากที่ถูกยุบไปก่อนหน้านี้ จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกรมบัญชีกลาง บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในขณะนั้นได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายมาใหม่เกือบทั้งหมด ซึ่งทุกคนที่เข้ามาก็ค่อนข้างไม่เคยทำงานในส่วนของสำนักงานคลังเขตมาก่อน ประกอบกับเมื่อครั้งที่ทำงานอยู่ที่สำนักงานคลังจังหวัดก็จะเป็นงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ในขณะที่งานของส่วนตรวจสอบและติดตามประเมินผล จะต้องทำหน้าที่ตรวจสอบงาน การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานคลังจังหวัดที่อยู่ในการกำกับดูแล ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นี้จะต้องเป็นผู้ที่รู้ ทั่วทุกเรื่อง ต้องรู้งานทุกงานของสำนักงานคลังจังหวัด และต้องรู้ถึงขนาดที่จะสามารถให้คำแนะนำได้ ดังนั้นในฐานะที่เราได้เข้ามารับผิดชอบในหน้าที่นี้ ก็จะต้องสร้างความเชื่อมั่น ต้องได้รับความเชื่อมั่น แล้วก็ได้รับความเชื่อถือจากสำนักงานคลังจังหวัดที่เป็นผู้ถูกตรวจ ก็เลยเป็นงานหนักของเรา ที่จะต้องสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับ ซึ่งก็สามารถทำได้สำเร็จ ตรงนั้นก็รู้สึกประทับใจ สำหรับสิ่งที่คิดว่าสำเร็จ ก็จะเป็นในเรื่องของการสร้างบุคลากรในองค์กรของเราให้มีความเข้มแข็งถึงขนาดได้รับความเชื่อมั่น และก็ได้ได้รับความเชื่อถือ (1) โดยเริ่มจากการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา สอนทุกเรื่องที่เขาจะต้องทำ สอนถึงวิธีการทำงานในแต่ละเรื่อง ว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร แบ่งให้ทำงานเหมือนกันทุกคน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถที่จะสอบถามกันได้ (1) หลังจากนั้นก็จะจัดทำคู่มือ คู่มือในการทำงาน

คู่มือในการตรวจสอบสำนักงานคลังจังหวัด โดยกำหนดว่าเรื่องที่เราจะไปตรวจ เป็นเรื่องอะไรบ้าง แล้วช่วยกันเขียนคู่มือขึ้นมา ว่าในเรื่องนี้เราตั้งใจที่จะ ตรวจสอบเรื่องอะไร วิธีการที่จะตรวจสอบนำเอกสารอะไรมาตรวจกับอะไร ต้อง เรียกรายงานจากรายงานไหน เรียกเอกสารอะไรมาตรวจสอบกับอะไร ผลการ ตรวจสอบออกมาแล้วหากเป็นแบบนี้จะต้องให้คำแนะนำแบบไหน หากเขามี ปัญหาแบบนี้จะต้องให้คำแนะนำแบบไหน (1) หรือว่าก่อนจะไปทำงานข้างนอก แต่ละครั้ง เราก็จะมีการประชุมร่วมกัน เพื่อที่จะวางแผนในการทำงาน (1) หาก คิดชัดตรงไหนเราก็จะสอนงานกันให้ทุกคนมีความมั่นใจ สามารถที่จะออกไป ทำงานได้ เมื่อออกไปทำงานแล้ว พวกอะไรให้คำแนะนำอะไรสำนักงานคลัง จังหวัดเขาก็จะให้การยอมรับและก็ให้ความเชื่อถือเรา ซึ่งตรงนี้เป็นจุดที่รู้สึก ว่าประสบความสำเร็จและภูมิใจค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม การสอนงาน

บทสัมภาษณ์ที่ 16 นางวันเพ็ญ อำพาส (คลังจังหวัดนครพนม)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : มีอยู่เหตุการณ์เดียวที่อยากจะตอบมากเลย คือ พี่ได้รับการประเมินจากผู้บริหารใน กรมบัญชีกลางให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์หรือที่เรียกว่าระบบ GFMIS ซึ่งขณะนั้น พี่อยู่ที่อุดรธานีมา สามปี ยังไม่ได้คาดคิดเลยว่าจะได้ระดับเท่า (1) หลังจากนั้นมาพี่ก็เลยเปลี่ยน ความคิด ว่าอะไรมันก็เกิดขึ้นได้ ถ้าเรามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพราะว่า เราก็ไม่ได้อยู่นิ่งกับที่ทุ่มเทให้กับเรื่องงานมาโดยตลอด และเวลาที่ได้เป็น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมันก็ต้องเขียนผลงานสองเรื่อง ซึ่งผลงานสองเรื่องนี้ คณะกรรมการในกรมบัญชีกลางหรือคณะกรรมการในกระทรวงการคลังเขาไม่ได้ เป็นคนอ่าน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้อ่าน แล้วสองเรื่อง ที่เขียนไป ผ่านภายในระยะเวลาสองเดือน ไม่มีการแก้ไขใดๆเลย ในเรื่องนี้เป็นสิ่ง ที่พี่ภูมิใจมากที่สุดและประทับใจมากที่สุดค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความมุ่งมั่น

บทสัมภาษณ์ที่ 17 นางจินตนา รักสุจริตวงศ์ (คลังจังหวัดพิจิตร)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุดคณะ คือ การได้รับรางวัลรองชนะเลิศในการประกวดรางวัลเพชรอายุภักดิ์ครั้งที่ 5 ค่ะ เป็นรางวัลแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานของกระทรวงการคลัง ซึ่งชื่อผลงานที่ได้รับรางวัล คือ โปรแกรมคำนวณประมาณการการจัดโครงการฝึกอบรมหรือโปรแกรม Easy Way ค่ะ ผลงานชิ้นนี้ประสบความสำเร็จได้ (1) เกิดจากทีมงานของสำนักงานคลังจังหวัดพิจิตรที่ช่วยกันระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (1) เราร่วมคิดร่วมทำและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน และก็ความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน (1) รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ที่ท่านได้ให้คำปรึกษาที่ดียิ่ง ทำให้เรามีแนวคิด มีหลักคิด ทำให้เราเติมเต็มในส่วนที่ขาด จนทำให้ผลงานชิ้นนี้ได้รับรางวัล และเป็นความภาคภูมิใจแก่ตัวพี่และก็ทีมงานคลังจังหวัดพิจิตรทุกคนค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การได้รับการให้ความรู้หรือการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

บทสัมภาษณ์ที่ 18 นางสาวกชพร คณิงกิด (คลังจังหวัดนครราชสีมา)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : พี่จำได้นะคะตอนที่พี่บรรจุเป็นข้าราชการใหม่ๆ มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคลังจังหวัดคนหนึ่งมาที่บ้านพี่เลยคะ เขาู้เพราะว่าพี่สอบโควตาของจังหวัดได้ และก็รู้ว่าพี่จะได้คิวของสำนักงานคลังจังหวัดเป็นผู้เรียกบรรจุ เขามาดูตัวพี่ที่บ้าน มาดูคุณพ่อคุณแม่ มาดูนิสัยใจคอของคุณพ่อคุณแม่เราเป็นยังไง (1) เขาบอกว่าคนที่ทำงานสำนักงานคลังจังหวัดคณะ สำคัญที่สุดจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต

เนื่องจากเราทำงานอยู่กับเงินกับทอง ตรงนี้ก็เลยทำให้พียึดในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตมาโดยตลอด (1) ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตนะค่ะ ถ้าเราเจออะไรที่มันไม่ถูกต้อง เราก็จะต้องแก้ไขปัญหานั้น ส่วนนี้ ถ้าเราเตือนตรงๆ ไม่ได้ เราก็ต้องเตือนโดยทางอ้อม เพราะนั่นสิ่งเหล่านี้ก็ทำให้ทุกหน่วยงานมองภาพลักษณ์ของคลังเป็นภาพลักษณ์ที่ดี เราได้รับความเชื่อถือ เขาไว้วางใจเรา ก็เป็นสิ่งที่ภูมิใจค่ะ แต่ที่ภูมิใจที่สุด ก็คือว่า สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในระบบราชการได้ แต่ว่าในเรื่องนี้พี่ขอไม่ลงลึกในรายละเอียดนะค่ะ อีกเรื่องหนึ่งนะค่ะ การเป็นคลังจังหวัด เราดูแลเรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณของจังหวัด เราภูมิใจเหมือนกับเราเป็นหมอ เราไม่ใช่หมอในด้านรักษาคณไข้ แต่เราเป็นหมอในด้านรักษาการเงินการคลัง ถ้าหน่วยงานไหนมีปัญหาในเรื่องของระเบียบกฎหมาย ปฏิบัติไม่ถูก มาถามเรา ถ้าเราตอบทันทีไม่ได้ เรายินดีที่จะไปค้นคว้าหาคำตอบให้ ก็มีความรู้สึกว่ามันเป็นความสุขอย่างหนึ่งของเราที่เราได้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ส่วนราชการในการปฏิบัติด้านการเงินการคลังด้านระเบียบกฎหมายตรงนี้ค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต

บทสัมภาษณ์ที่ 19 นางลัดดา พุทธชาติ (คลังจังหวัดแพร่)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมามีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : สิ่งทีคิดว่าประทับใจมากที่สุดตั้งแต่ทำงานมานะค่ะ ก็คือ เป็นผู้ที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุการณ์ความไม่สงบในห้าจังหวัดชายแดนภายใต้ ซึ่งตอนนั้น ดิฉันดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด ขณะนั้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ก็คือ มีผู้คนมากมายในพื้นที่อพยพขนย้ายของออกมานอกพื้นที่ ชาวบ้านก็อยู่ไม่ได้ เช่นว่า มีสวนยางพารา งานนี้ตัดยางไม่ได้กรีดยางไม่ได้ จากเดิมที่ว่าอยู่บ้านฐานะร่ำรวย อยู่ไม่ได้เพราะว่ามีการฆ่ากันตาย (1) เสร็จแล้วตัวดิฉันเองก็เลยนำเรื่องนี้ไปเสนอเป็นแผนในการสนับสนุนผู้ที่เป็นหนี้ในระบบ ให้เข้าไปสู่ในระบบโดยการใช้สถาบันการเงินของรัฐ ซึ่งตอนนั้นคณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัดเป็นผู้ดำเนินโครงการ ก็ไปขอกู้เงินมานะค่ะ ได้เงินมาห้าล้านกว่าบาท ดำเนินการครบทุกอำเภอในห้าจังหวัด ก็จะมีผู้ที่

ได้รับการสนับสนุนจากตรงนี้ก็เยอะ จำได้ว่าหลายร้อยรายนะคะ ช่วงตอนที่ได้ไปสัมภาษณ์เขาก็จะบอกว่า ตัวเขามีปัญหาแบบนี้ ขณะนี้ทั้งบ้านทั้งช่อง เงินทองไม่มีใช้หมดแล้ว อยู่บ้านเช่า ค่าขายเล็กน้อย จากคนที่มีฐานะ ค่าขายทำขนมขาย ขายของชำเล็กน้อยๆ ไม่มีทุนไม่มีอะไรเลย ตอนที่ทำให้เขาลืมตาอ้าปากได้ จากเดิมที่ว่ายืมเงินของชาวบ้านมาและมีดอกเบี้ย ทำงานหาเลี้ยงส่งแต่ดอกเบี้ย ไม่มีทุนคืนเขา ก็ทำให้รู้สึกว่าการได้ช่วยเหลือคนนะคะ รู้สึกว่าทำงานแล้วมันประสบความสำเร็จ ประทับใจมากที่สุดคะที่ได้ช่วยเหลือคนที่เดือนร้อน

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: มีภาวะผู้นำ

บทสัมภาษณ์ที่ 20 นางสาวปานจิตต์ ตะเพียนทอง (คลังจังหวัดพัทลุง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จริงๆในชีวิตเราก็จะมีสิ่งที่ประสบความสำเร็จกับที่ไม่ประสบความสำเร็จมันก็จะปะปนกันมาเสมอแหละคะ มีเรื่องราวมากมายที่เป็นความสำเร็จ อย่างเช่นว่า ตอนเด็กๆเราสอบเข้าโรงเรียนที่เราตั้งใจไว้ได้ แข่งกีฬาแล้วชนะเลิศ แต่งเรียงความได้รางวัลงานสุนทรภู่ สอบเข้าทำงานได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ะคะก็เป็นความภาคภูมิใจของเราเสมอมา แต่ที่บอกว่าตั้งแต่ทำงานมา เหตุการณ์ไหนที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด คงต้องเอาเรื่องล่าสุดที่อยากจะเล่าอยากจะแบ่งปัน เมื่อปีที่ผ่านมา ปี 2558 นั้นะคะ สิ่งที่เราเองได้สั่งสมมาจากการทำงานมา 20 กว่าปี ก็คือ การได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นคะ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น เมื่อตอนที่ยังไม่ได้สอบขึ้นเป็นคลังจังหวัดได้นะคะ ยังเป็นรองคลังอยู่ (1) (1) (1) ซึ่งการเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น เราองย้อนกลับไป แปลว่า สิ่งที่เรามุ่งมั่น สิ่งที่เราตั้งใจ สิ่งที่เราเพียรพยายาม แล้วก็ทัศนคติอะไรต่างๆ ที่เรานำมาใช้ในการทำงาน ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่สะท้อนให้คนอื่นเห็นว่า สิ่งที่เราทำ คือ สิ่งที่ดี และน่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับน้องๆหรือคนอื่น ๆ หรือข้าราชการในแขนงต่างๆได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงานในหน้าที่การงานของตัวเอง การมาทำงานเช้าๆ การแชร์ประสบการณ์ การแบ่งปันความรู้ต่างๆเพื่อสังคมเพื่อชุมชน การมีพันธมิตร การมีเครือข่าย การได้ให้ความ

ช่วยเหลือคนอื่นๆ ตามที่เราสามารถทำได้ และก็การแบ่งปันสิ่งดีๆ ให้กับคนในองค์กรเดียวกัน ก็เชื่อว่ำนั่นคือสิ่งที่ดีและเป็นความสำเร็จที่เราประทับใจมากค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความมุ่งมั่น ความพยายาม ทศนคติ

บทสัมภาษณ์ที่ 21 นางมาเรียม เรื่องปราชญ์ (คลังจังหวัดเลย)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ตั้งแต่ที่พี่ทำงานมานะคะ การที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคลังจังหวัดนับว่าเป็นเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและก็ภูมิใจมากที่สุดค่ะ ซึ่งพี่ไม่เคยคิดเลยว่าจะมีวันนี้ได้ หลายท่านบอกว่าพี่เป็นคนดีมีบุญวาสนาที่ได้เป็นคลังจังหวัด ซึ่งพี่น้อมรับด้วยความยินดีนะคะ แล้วก็หลายๆท่านก็ชื่นชม (1) (1) (1) แต่พี่คิดว่าส่วนหนึ่งมาจากการทำงานของเรา โดยที่เรายึดในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้งมา โดยตลอด มุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน คือ พยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จนะคะ รวมทั้งการให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา คือ ไม่เถียงและก็ไม่นิทาท่านลับหลัง แล้วก็ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมทุกกิจกรรมของสำนักงาน ถึงแม้ว่าพี่จะนับถือศาสนาอิสลาม และที่สำคัญ ก็คือ พี่เป็นคนที่จะเอะอะโวยวายในการทำงาน (1) (1) เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอะไรมาก็ตาม ไม่เคยบ่นเลยว่าไม่ทำและก็ยากเกินความสามารถ ไม่เคยบ่นว่าทำงานจนตายก็ไม่ได้ดีอะไรนะคะ เพราะพี่คิดว่าการทำงำนนั้นทำให้ลืมความทุกข์ได้ งานที่ทำนั้นเป็นความสุขและก็เป็นความสนุก จึงพยายามทำงานทุกอย่างและก็ทำให้มากขึ้นและก็สูงขึ้นทุกครั้ง เพราะคิดว่าทำมากย่อมรู้มาก และได้เพิ่มประสบการณ์ที่หลากหลาย สิ่งต่างๆตรงนี้นะคะ พี่คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พี่มีประวัติการทำงานที่ดีมาตลอด และก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวันนี้ค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่น ความพยายาม ความพยายาม การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 22 นางสาวสุทธทัย ชัยจันทิก (คลังจังหวัดหนองคาย)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ส่วนตัวแล้วคิดว่าเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด ก็น่าจะเป็นการได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งคลังจังหวัดค่ะ เพราะว่าตำแหน่งคลังจังหวัดนั้นนะคะ มีเพียงแค่ 76 คน เท่านั้นที่จะสามารถมาดำรงตำแหน่งนี้ได้ ซึ่งพี่ก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุดที่เราสามารถมาถึงจุดนี้ได้ มาเป็น 1 ใน 76 คน นอกจากนั้นนะคะ ความสำเร็จนี้ก็นำมาซึ่งความภาคภูมิใจของคนในครอบครัว ต้องยอมรับนะคะว่าตัวพี่เองเป็นลูกชานาร้อยเปอร์เซ็นต์ ที่ผ่านมาก็ยังจดจำได้เสมอสิ่งที่คุณแม่เคยเล่าให้ฟังตอนที่ยังเป็นเด็กว่าแม่เป็นลูกชานาครอบครัวเราก็เป็นครอบครัวใหญ่ ไม่ได้มีฐานะร่ำรวยอะไร (1) แม้คิดว่าการศึกษาจะทำให้ลูกได้มีโอกาสที่จะได้ทำงานดีๆ มีเงินเดือนดีๆ ไม่ต้องมาลำบากเหมือนแม่ เพราะฉะนั้นสิ่งเดียวที่แม่พยายามจะให้เรามี ก็คือ เรื่องของการศึกษา ให้เราศึกษาให้สูงที่สุดเท่าที่เราจะทำได้ ซึ่งจุดนี้ก็เป็นแรงบันดาลใจสำหรับตัวพี่เสมอมา ถ้ามีโอกาสก็จะต้องมานั่งศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เราได้มีโอกาสที่จะทำงานดีๆ และก็ว่าจะมาถึงตรงนี้ได้นะคะ ต้องยอมรับว่าถ้าเราไม่ดำเนินชีวิตตามหลักการที่เราตั้งไว้อย่างเคร่งครัด ก็คงจะไม่ทำให้เราประสบความสำเร็จและมีวันนี้ได้ค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 23 นางอรุณญา ชัยยืนพงษ์ (คลังจังหวัดลำพูน)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : การทำงานราชการนั้นนะคะ คือ พี่เริ่มบรรจุตั้งแต่ระดับซีหนึ่ง ทุกครั้งที่เราเลื่อนตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับซีสี่ขึ้นไปจะเริ่มมีการสอบ ต้องบอกว่าทุกครั้งที่มีการสอบเราจะเป็นคนที่ทำลำดับได้ดีขึ้นเรื่อยๆ เช่นว่า ครั้งแรกอาจจะได้ที่หลังๆ ครั้งที่สองและก็ครั้งต่อไปก็จะดีขึ้นๆคะ (1) ด้วยว่าเราเป็นคนที่ไม่รู้จะชนะ ชอบที่จะเรียนรู้

งานโดยการปฏิบัติ ตั้งแต่ยังเด็กก็จะไปอาสาพี่ๆเขาทำงาน ถามเขาว่ามีอะไรให้ช่วยไหมอะไรประมาณนี้ค่ะ ก็ทำให้เราได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ตรงนี้มา และถ้ามีอะไรสงสัยก็จะถามผู้บังคับบัญชาบ้าง ถามผู้ที่เขามีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง อย่างระเบียบกฎหมาย เขาออกตัวนี้มาเพื่ออะไร เพื่อแก้ปัญหาอะไร พอเราเข้าใจแล้วมันก็จะทำงานได้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นสิ่งที่เราได้เก็บเกี่ยวมา ที่ได้ศึกษาหาความรู้มาก็ทำให้เราสามารถสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นคลังจังหวัดได้ สอบได้เป็นลำดับที่หนึ่งของประเทศ ตรงนี้ก็เป็นสิ่งที่พี่ภาคภูมิใจมากที่สุดเลยคะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 24 นางเย็นตา ครุวรรณ (คลังจังหวัดสมุทรสาคร)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จริงๆแล้วเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากก็มีเยอะนะคะ แต่ว่าเหตุการณ์ที่พี่ประทับใจมากที่สุด เป็นเหตุการณ์ในช่วงที่พี่เข้าสู่อำนาจตำแหน่งคลังจังหวัดค่ะ ด้วยความที่พวกเราเป็นเด็กสาวมาจากบ้านนอก มาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (1) ถามว่ามีแรงจูงใจอะไรที่ทำให้เราเกิดความมุ่งมั่นอยากจะเป็นคลังจังหวัดให้ได้ ก็เกิดจากตอนที่เรารับราชการใหม่ๆเราเป็นแค่เจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งสมัยนั้นนะคะ เครื่องมือทางเทคโนโลยี ไม่มีอะไรเลย การเป็นเจ้าหน้าที่การเงินมันเป็นเรื่องที่ทำงานเหนื่อยมาก ตอนนั้นเราเป็นเด็กเรานั่งมองผู้บังคับบัญชา ก็คือ คลังจังหวัด เราเห็นว่าคนเป็นคลังจังหวัดนี้ทำงานสบายจังเลย วันๆนั่งแค่เซ็นชื่อลงในเอกสาร ความคิดในตอนนั้นก็แวบขึ้นมาว่า ฉันต้องเป็นคลังจังหวัดให้ได้ (1) (1) จากความคิดตรงนี้นะคะ มันก็ทำให้เราต้องพยายามเรียนรู้งาน พยายามศึกษาต่อ และก็พัฒนาตนเอง เก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการทำงาน จากผู้ร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะคลังจังหวัดทุกคนที่พี่มีโอกาสได้เป็นลูกน้องนะคะ ซึ่งแต่ละท่านก็จะมีเคล็ดลับในการทำงานที่แตกต่างกัน เราก็จะนำในสิ่งที่เราคิดว่าดีที่สุด นำมาเป็นต้นแบบ และก็สิ่งที่ตัวเองจะไม่ละทิ้งเลย นั่น ก็คือ การพัฒนาตนเอง และวันที่รอคอยก็มาถึงเมื่อกรมบัญชีกลางเปิดสอบตำแหน่งคลังจังหวัด ในขณะที่พี่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถที่จะเข้ารับการสอบ

คัดเลือกได้ แต่ในช่วงเวลาที่จะสอบไม่ถึงสิบวัน พี่ก็เกิดป่วยกะทันหัน ต้องเข้ารับการผ่าตัดใหญ่ ในความรู้สึกตอนนั้นเหลือเวลาอีกประมาณแปดถึงเก้าวัน ก็คิดว่าเราคงไม่ทันแล้ว แผลคงหายไม่ทัน ร่างกายเราคงไม่พร้อมที่จะไปลงสนามสอบ ก็คิดว่าเราคงต้องสละสิทธิ์ แต่เพื่อนคนหนึ่งที่เขาเป็นคลังจังหวัด เขาก็โทรมาแล้วบอกว่า ตำแหน่งคลังจังหวัดไม่ใช่จะมีโอกาสได้ง่ายๆนะ ในเมื่อเรามีโอกาสเราจะทิ้งมันได้ยังไง ก็เปิดใจหน่อย ก็ฝันไป จากนั้นพี่ก็เลยฮึดสู้ขึ้นมาอีกครั้ง ก็ไปสอบ โดยที่ยังไม่ได้ผ่าตัดไหม หนังสือก็ไม่ได้อ่าน (1) แต่ว่าความรู้ที่เราเก็บเกี่ยวสะสมมาตลอดชีวิตรับราชการ ประสบการณ์ และก็ความรู้ที่เรา ได้จากสถาบันการศึกษาที่เราได้ร่ำเรียนมา เราก็เอามาบูรณาการ และก็ตั้งใจตอบข้อสอบ ผลก็สอบได้และก็ได้ดำรงตำแหน่งคลังจังหวัด เหตุการณ์นี้ก็เป็นประสบการณ์ที่สร้างความประทับใจและก็คนที่สร้างสิ่งดีๆให้กับพี่ ก็คือ เพื่อนคนที่ได้กล่าวมานี้แหละค่ะ

สรุป

ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความพยายาม การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 25 นางชญาดา จิระรัตนกุล (คลังจังหวัดพะเยา)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ตั้งแต่ที่ทำงานมา สิ่ง que คิดว่าประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด ก็คือ การที่สอบได้ตำแหน่งคลังจังหวัดค่ะ เพราะว่าตำแหน่งนี้นะคะเป็นตำแหน่งที่สูงสุดในชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค และก็คิดว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดของพี่แล้วละ (1) (1) ตำแหน่งนี้ได้มาด้วยอะไร ด้วยความที่พี่มีมานะอดทน บากบั่นในการทำงาน ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ตรงนี้ละค่ะ ทำงานจนเกิดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พิจารณาให้พี่ได้รับตำแหน่งนี้ และที่พี่มีความรู้สึกกว่าภาคภูมิใจมากที่สุดเลย ก็คือฐานะพ่อแม่เราก็เป็นชาวไร่ชาวนา การที่ท่านได้เห็นลูกมาถึงจุดนี้ได้ พ่อแม่ที่ภูมิใจที่สุด เป็นเกียรติยศชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลที่ นี่เป็นสิ่งที่พี่ภูมิใจมากที่สุดเลยค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความพยายาม การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

บทสัมภาษณ์ที่ 26 นางสาวเกศริน ภักธปรมเจริญ (คลังจังหวัดมหาสารคาม)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : จริงๆก็ประทับใจในหลายๆเรื่องนะค่ะ ตั้งแต่ที่เริ่มก้าวเข้ามาทำงานเลย ประทับใจผู้บริหารที่กรมค่ะ ที่ท่านได้ให้ความไว้วางใจเรามอบหมายงานที่สำคัญๆให้เราทำ และก็ทำให้เรากล้าที่จะคิดค่ะ แต่ถ้าถามว่าประทับใจมากที่สุด ในชีวิตของการรับราชการนะค่ะ การที่เราได้ก้าวมาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็คือ การได้เป็นคลังจังหวัด ซึ่งถ้าพูดถึงครอบครัวเราก็ไม่ได้เป็นครอบครัวที่รับราชการ มีพี่คนเดียวที่เป็นข้าราชการ แล้วการที่เราสามารถก้าวมาถึงจุดนี้ได้ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพี่มากๆเลยค่ะ และสิ่งที่ประทับใจมากอีกอย่างหนึ่งนะค่ะ ต้องบอกว่าตั้งแต่วันแรกที่รู้ว่าจะต้องได้มาเป็นคลังจังหวัดที่จังหวัดมหาสารคาม เราเองมีความกังวลอยู่บ้างเล็กน้อย (1) เพราะว่าเราทำงานอยู่ส่วนกลางมาตลอด ไม่ใช่คนภูมิภาค พื้นเพก็เป็นคนกรุงเทพมหานคร แต่ผู้ที่สร้างความประทับใจให้กับเรา ก็คือ ท่านเขตอัคราค่ะ ท่านเป็นทั้งผู้บังคับบัญชาเป็นทั้งอาจารย์เป็นผู้ที่ให้ความรู้กับพี่มากๆ ท่านสอนทุกอย่างของการเป็นคลัง ซึ่งพี่ไม่คิดเลยว่าท่านจะเมตตาเราขนาดนี้ เพราะนึกถึงเหมือนเราทำงาน เราไม่มีพี่เลี้ยง เวทีไม่มีพี่เลี้ยงนี่คงไม่ได้ นี่ท่านเป็นทั้งพี่เลี้ยงและก็เป็นเหมือนคุณแม่เลย ที่คอยแนะนำสั่งสอนในการทำงานของคลังว่าต้องเป็นยังไง เพราะการเป็นคลังมันไม่มีเวทีทดลอง พอคำสั่งออกเราก็ต้องมาเป็นคลังทันที ไม่มีการทดลองงาน ทุกอย่างเราต้องเดินด้วยของจริง ท่านทำให้พี่รู้ว่าสถานการณ์ข้างหน้าที่เราจะเห็นเป็นยังไง ท่านจะบอกเป็นกรอบๆให้เรา แล้วพอเราไปเจอเหตุการณ์จริงก็เหมือนกับเราพอทราบแล้วว่ามันควรจะต้องเจออะไรบ้าง เราก็สามารถที่จะนำหลักหรือคำที่ท่านเคยชี้แนะต่างๆเหล่านั้นมาลงไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งพี่ถือว่าท่านเป็นผู้บริหารที่พี่ให้ความเคารพและก็สร้างความประทับใจสำหรับก้าวแรกของการที่เราเดินทางเข้ามาสู่จังหวัดมหาสารคามค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การได้รับการให้ความรู้หรือการได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

บทสัมภาษณ์ที่ 27 นางสาวสมศรี เพ็งผา (คลังจังหวัดนครสวรรค์)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : มีอยู่เหตุการณ์หนึ่งนะค่ะ ซึ่งตอนนั้น พบว่าหลายหน่วยงานกำลังประสบอยู่ ก็คือกรณีที่จะเกษียณอายุราชการเกี่ยวกับสิทธิเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญ ตรงนี้จะเป็นเรื่องที่จะไม่มีใครรับรู้ เป็นเรื่องที่เขาคิดว่าควรจะต้องรู้ตอนเมื่อเกษียณ เพราะนั่นก็จะไม่เกิดการเข้าใจและถ้าเราไม่อดทนที่จะอธิบายหรือพยายามอธิบายให้เขาฟัง เขาก็อาจจะไปรับรู้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนได้ รวมทั้งเกิดการเสียชีวิตและก็ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ที่ทางราชการจะช่วยเหลือเขา ที่นี้ในระเบียบของกระทรวงการคลังนะค่ะ เขาก็มีการกำหนดสำหรับคนที่เกษียณอายุว่าถ้าเกษียณอายุในเดือนกันยายนปีนี้ สามารถยื่นเรื่องขอรับบำเหน็จบำนาญล่วงหน้าได้ก่อน 8 เดือน เพื่อที่ว่ากรมบัญชีกลางหรือคลังเขต จะได้อนุมัติเรื่องนี้แล้วให้เขาสามารถรับบำเหน็จบำนาญต่อเนื่องในเดือนตุลาคมได้เลย จะได้ไม่ขาดช่วงในการที่จะมีเงินดำรงชีพ ในปี 2557 ที่ผ่านมานั้นนะค่ะ ที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรียกว่าเกษียณกันครั้งใหญ่ มีผู้เกษียณอยู่ประมาณ 250 คน เพราะนั้นในการที่เราจะต้องทำความเข้าใจนอกจากกับเจ้าหน้าที่แล้ว คนที่จะเกษียณเราก็ต้องทำความเข้าใจให้เขารับรู้ด้วย ซึ่งการทำความเข้าใจนั้นนะค่ะ ถ้าจะทำในห้องใหญ่ครวญเดียวกัน การรับรู้ก็จะแตกต่างกัน ปัญหาหรือสิ่งที่เขาจะสะท้อนให้เราได้ช่วยคลี่คลายในเวทีใหญ่ๆก็คงทำได้ลำบาก พี่ก็เลยเลือกที่จะไปลงพื้นที่ไปอธิบายเป็นหน่วยงานๆไป แล้วก็เวลาที่พี่ไปอธิบายให้คนที่เขาจะเกษียณในปีนั้นฟังว่า ถ้าเขาเกษียณไปแล้วเขามีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญ ถ้าบำนาญเขามีสิทธิอะไรต่อเนื่อง และถ้าเขาเสียชีวิตทายาทหรือคนที่เขาแสดงเจตนาจะได้รับเงินก้อนหรือว่าบำเหน็จตกทอด เขาก็ฟังแบบคงเข้าใจในขณะนั้น แต่ถ้าเกิดหลังจากนั้นละ เขาอาจจะไม่เข้าใจหรือว่าเขาจะไปอธิบายให้ทายาทหรือว่าคนที่เขาแสดงเจตนาฟังแล้วเกิดการคลาดเคลื่อน เพราะว่าไม่ได้รู้เรื่องพวกนี้มาตั้งแต่ต้น (1) แล้วในตอนนั้นที่เรามีเรื่องของ undo จะเห็นได้ว่าคนที่สูงอายุเวลาเราถามข้อมูล เขาลืมประวัติ ลืมรายละเอียด การได้รับเงินเดือน เข้ามา

เมื่อไหร่ ออกเมื่อไหร่ พวกนี้เขาสืบ ก็เลยคิดว่าจะทำสมุดพกให้เขาสักหนึ่งเล่ม เป็นสมุดพกเตือนสิทธิสำหรับผู้รับบำนาญ มีสารสำคัญประกอบไปด้วย ส่วนที่หนึ่งจะมีข้อมูลตัวบุคคลของเขาว่าเขาชื่ออะไร เลขที่บัตรประชาชนอะไร วันเดือนปีเกิด เขาทำงานเมื่อไหร่ ออกเมื่อไหร่ เงินเดือนครั้งสุดท้ายเท่าไร รับบำนาญเท่าไร เป็นต้นนะคะ ในส่วนที่สอง เราก็จะอธิบายให้เขารู้ว่า บำนาญคืออะไร บำนาญคืออะไร เพื่อให้เขาตัดสินใจได้ถูกว่าเขาจะเลือกในเรื่องไหน การเลือกแต่ละเรื่องเขามีข้อจำกัดหรือมีปัญหาในตัวบุคคลเขาอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไรยังงัยบ้าง คราวนี้พอไปถึงจุดที่ว่าหากเขาเกิดเสียชีวิตขึ้นมา คู่สมรส บุตร บิดา มารดาของเขา จะรู้ไหมกับเรื่องนี้ว่าเขาจะมีเงินอีกก้อนหนึ่งที่ทางราชการได้ให้การช่วยเหลืออยู่ ผู้รับจะไปเล่าต่อได้ไหม เล่าต่อก็คงอาจจะไม่ถูกต้อง เราก็จะเขียนเนื้อหาพวกนี้ต่อเนื่องให้เขาเพื่อที่ว่าเขาจะได้ไปถ่ายทอดหรือมีเอกสารให้คนที่ เป็นทายาทหรือคนที่เขาแสดงเจตนาให้เขาได้รับรู้เรื่องนี้ แล้วก็สุดท้ายหากเขามีข้อสงสัยหรือว่าเกิดความไม่มั่นใจต้องการติดต่อสื่อสารเพื่อปรึกษาหารือ พี่ก็ได้รวบรวมหมายเลขโทรศัพท์คลังจังหวัดทั่วประเทศและก็คลังเขตทั่วประเทศ รวมถึงกรมบัญชีกลางไว้ให้ด้วย รวมไว้ครบถ้วนอยู่ในเล่มนี้ (1) และก็ต้องบอกว่าก่อนที่จะทำคู่มือเล่มนี้ออกไปได้นะคะ พี่กับน้องๆก็ฝ่าฝืนกันมาพอสมควรเพราะเนื่องจากมันมีกฎหมายสั่งการอยู่หลายฉบับด้วยกัน (1) เพราะฉะนั้นพี่ก็ได้ฝึกฝนทั้งตัวพี่เองกับน้องๆในองค์กร โดยให้เขาเรียนรู้ในลักษณะเราตั้งคำถามเพื่อให้เขาไปหาคำตอบมา ตรงนี้ก็ถือว่าเป็นการจัดการความรู้ร่วมกันระหว่างเขากับพี่ด้วยในเรื่องของการคิดหาแนวทางที่เราจะถ่ายทอดสื่อสารเรื่องนี้ออกไป และตอนที่เรามีการแจกจ่ายให้กับผู้เกษียณในสองปีที่ผ่านมาละ เขาก็ดีใจนะ จากที่เขาไม่เคยรู้ เขาก็พอใจตรงนี้มาก ก็ทำให้เราได้สร้างเครือข่ายไปในตัวด้วย ที่ได้กล่าวมานี้ก็เป็นสิ่งที่ประสบความสำเร็จและก็ประทับใจมากคะ

สรุป

ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความริเริ่มคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 28 นางอำไพวรรณ เปรมภักย์ (คลังจังหวัดอุบลราชธานี)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : พี่คิดว่าในชีวิตการทำงานมีหลายเรื่องที่ประสบความสำเร็จและประทับใจนะคะ แต่ในเรื่องที่ประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุด ก็คือ การที่พี่สามารถสอบเป็นผู้บริหารในตำแหน่งคลังจังหวัดได้ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จนกระทั่งได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2556 ค่ะ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นได้อย่างไรนะคะ (1) (1) พี่คิดว่าเกิดขึ้นจาก การทุ่มเททำงาน ใฝ่หาความรู้ และก็พัฒนาตนเองค่ะ (1) ในการพัฒนาตนเองนะคะ พี่ก็ทำอย่างต่อเนื่องเริ่มทำตั้งแต่เข้ารับราชการใหม่ๆ (1) และก็รวมไปถึงการพัฒนาทีมงาน ในส่วนนี้พี่ก็พยายามพัฒนาผู้อื่นที่เป็นทีมงานให้สามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาทีมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มาโดยตลอด จนกระทั่งสิ่งเหล่านี้ได้ชนะใจคณะกรรมการผู้พิจารณาคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และนั่นเป็นสิ่งที่พี่คิดว่าประสบความสำเร็จและประทับใจมากที่สุดในชีวิตข้าราชการค่ะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: ความมุ่งมั่น การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

บทสัมภาษณ์ที่ 29 นางสาวจิตติมา ศุภพิตร (คลังจังหวัดศรีสะเกษ)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา เหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : เรื่องของความประทับใจนะคะ (1) ต้องบอกว่าตั้งแต่ก้าวแรกที่เดินทางมาถึงจังหวัดศรีสะเกษ สิ่งแรกเลยที่ได้ยิน ก็คือ หัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานต่างๆ จะกล่าวถึงน้องๆสำนักงานคลังจังหวัดของเราอยู่บ่อยๆ ในเรื่องของการที่พวกเขาให้การบริการทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งพวกเขาจะ

ให้บริการด้วยใจจริงๆ อย่างที่ไม่ได้หวังผลอะไรอย่างนั้นะคะ พวกเขาได้รับคำชมมาตลอด และก็จะเห็นได้ว่าเวลาเรามีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ส่วนราชการหรือแม้แต่บุคคลภายนอก ก็จะทำให้การช่วยเหลือเราเป็นอย่างดีเช่นเดียวกันค่ะ อย่างเช่นที่ผ่านมา ในเรื่องของพิธีเปิดสำนักงานคลังจังหวัดน่านรอง ตอนนั้นท่านอธิบดีท่านให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิด (1) ทีนี้ตอนแรก ในเรื่องของพิธีการ คือ การบริหารจัดการของเรานั้นยังไม่ค่อยลงตัวสักเท่าไร จากนั้นก็เลยมานั่งคิดกันว่าเราควรจะทำยังไงดี แต่ปรากฏว่าส่วนราชการต่างๆ เขาก็ยื่นมือเข้ามาช่วย ให้ความช่วยเหลือเรา ซึ่งตรงนี้นะคะอาจจะเป็นเพราะว่าน้องๆ ที่สำนักงานของเรา ดูแลท่านๆ ทั้งหลายเป็นอย่างดี เขาก็เลยยื่นมือเข้ามาให้การช่วยเหลือเรา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสถานที่ ปกครองจังหวัดก็มาดูแล ในเรื่องของโต๊ะเก้าอี้ อ่างเก็บน้ำก็มาดูแลเรา พิธีสงฆ์สำนักพุทธก็มาดูแล ตรงนี้เรามีความรู้สึกว่า หน่วยงานของเราอยู่ในใจของเขา เขาถึงมาดูแลเรา ช่วยเหลือเราอยู่ตลอดเวลา นับถึงปัจจุบันนี้เขายังดูแลเราอยู่ตลอด ก็ภาคภูมิใจเวลาที่เรทำอะไรสักอย่างหนึ่ง ก็จะมีความรู้สึกว่า หน่วยงานของเราเคยให้บริการเขาอย่างไร ผลสะท้อนกลับมา มันก็จะได้อย่างนั้น มีความภาคภูมิใจในตรงนี้น่าจะมากเลยคะ

สรุป ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 30 นางสาววิลาวรรณ พยาน้อย (คลังจังหวัดอ่างทอง)

คำถาม : ตั้งแต่ที่ท่านทำงานมา มีเหตุการณ์อะไรที่ท่านประสบความสำเร็จและท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจมากที่สุด แล้วเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรครับ อยากให้ท่านช่วยเล่าให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ขอเรียนว่ามีหลายงานที่ทำให้เกิดความประทับใจเลยนะคะ อย่างเช่น การได้รับรางวัลนวัตกรรม Be Fast to LG การได้รับการคัดเลือกจากคณะ อ.ก.พ. กรม สมัยท่านอธิบดี ท่านมนัส แจ่มเวหา ให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น สำหรับข้าราชการระดับเก้า เมื่อปี พ.ศ. 2555 สำหรับงานที่ภูมิใจที่สุด คือ งานที่ย้อนไปตั้งแต่ พ.ศ. 2547 สมัยนั้นรัฐบาลได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังของรัฐ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของกรมบัญชีกลาง ที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายเงิน การบัญชี

ซึ่งในช่วงเวลานั้น ดิฉันดำรงตำแหน่งเป็นนักบัญชีแปด สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ โดยมีท่านอุไร ร่มโพธิ์หยก เป็นผู้อำนวยการสำนัก และก็มีท่านसानิต รังน้อย ต่อด้วยท่านบุญศักดิ์ เจียมปรีชา เป็นท่านอธิบดีกรมบัญชีกลางในสมัยนั้น ดิฉันได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการศูนย์เฉพาะกิจ GFMS (1) ที่มีการแต่งตั้งทีมงานของทุกสำนักในกรมบัญชีกลาง มาช่วยกันให้ข้อมูล ประกอบการออกแบบของบริษัทที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบงานให้พร้อมใช้งาน และเมื่อมีการขึ้นระบบจริง ได้มีการเปิดห้องประชุมเป็นห้องปฏิบัติการยาวติดกันนานถึงสามเดือนเพื่อตอบข้อซักถามต่างๆ การทำงานแบบหนักหน่วงในช่วงนั้นนะคะ ผลลัพธ์ที่ได้คือ ทุกส่วนราชการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค สามารถเริ่มปฏิบัติงานตามระบบ GFMS ได้เป็นอย่างดี จากวันนั้นถึงวันนี้ ร่วมสิบสองปีมาแล้ว ความภาคภูมิใจ ก็ยังคงประทับอยู่ในใจเสมอมาค่ะ

สรุป

ประสบความสำเร็จได้ด้วย: การทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก ข
เอกสารผลการเรียนรู้

เอกสารที่ 1 นางอโนชา สุวรรณภาพ (นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ / กระจิง)

ชื่อ : อโนชา สุวรรณภาพ
ตำแหน่ง : นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑) การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยการให้บุคลากรในสำนักงานนำความภาคภูมิใจ และอธิบายถึงสิ่งดี ๆ ที่มีความประทับใจจากการให้บริการมาอธิบายเพื่อให้เกิดการรวบรวมสิ่งที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ (อินทรี กระต๊อง หมี หนู) ว่าบุคลากรในสำนักงานแต่ละบุคคลมีลักษณะเช่นไร เพื่อให้สามารถปรับตัวร่วมกันในการทำงาน ติดต่อสื่อสาร หรือการประสานงานกับบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปจะต้องมีวิธีการอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ลดข้อขัดแย้งในองค์กร

๑.๓) การเรียนรู้ทฤษฎี Tripping Point โดยให้บุคลากรในสำนักงานวิเคราะห์บุคคล ๓ คน ไม่ธรรมดา ได้แก่ ผู้ประสานงาน (Connector) นักสังฆ (Marven) และ นักขาย (Saleman) โดยการวิเคราะห์และค้นหาบุคคลดังกล่าวทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจะได้มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน และมีที่ปรึกษาด้วยกัน

๑.๔) ทฤษฎี Theory U โดยการรับฟังผู้อื่นอย่างไม่มีอคติ ตั้งใจรับฟัง จับประเด็นสิ่งที่รับฟัง จะทำให้ถอดความเชื่อเดิม ๆ ออกไป จะก่อให้เกิดแนวความคิดที่สร้างสรรค์นำมาปรับใช้กับตนเอง

๒. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๑ การนำสิ่งที่ได้ และสิ่งที่ประทับใจในการให้บริการ มาปรับกระบวนการให้บริการในสำนักงานคลังจังหวัด รวมถึงนำแนวทางจากการอบรมดังกล่าวการสัมภาษณ์ผู้รับบริการกับสำนักงานคลังจังหวัด ถึงความประทับใจสถานที่อื่นว่ามีความประทับใจอย่างไรเพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี

๒.๒ การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ และ Tripping Point สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยการแบ่งงานให้เหมาะสมกับบุคคล และเปิดใจยอมรับถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

๓. ความประทับใจ

ทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ ทำให้เราเข้าใจตัวเอง และเข้าใจบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการปรับตัวในการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันโดยลดข้อขัดแย้งในองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วย

เอกสารที่ 2 นางปาริชาติ ศรีทรงเมือง (เจ้าพนักงานการคลังอาวุโส / หมี)

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑) การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยการสร้างแนวความคิดดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับเราในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจที่ทำงานสำเร็จอาจเป็นสิ่งเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดมุมมองของเราดีขึ้น หรืออาจมองเพียงเฉพาะด้านดี ที่เกิดขึ้น แทนที่จะไปจดจ่อกับด้านไม่ดี ซึ่งอาจเกิดภาวะการดูถูกตนเอง

๑.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ (อินทรี กระต๊อง หมี หนู) ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของแต่ละคน จุดอ่อน จุดแข็ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้

๑.๓) การเรียนรู้ทฤษฎี Tripping Point โดยให้บุคลากรในสำนักงานวิเคราะห์บุคคล ๓ คน ไม่ธรรมดา ได้แก่ ผู้ประสานงาน (Connector) นักสั่งสม (Marven) และ นักขาย (Saleman) ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาจะต้องหาบุคคลช่วยเหลือในแก้ไขปัญหา

๑.๔) ทฤษฎี Theory U เป็นการเปิดใจรับฟังผู้อื่นอย่างไม่มีอคติ เพื่อให้ลบความคิดและความเชื่อเดิม ๆ ออกไป

๒. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาองค์กรเชิงบวก เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานที่สำเร็จ อาจจะเป็นสิ่งเล็ก ๆ แต่สิ่งเล็ก ๆ อาจทำให้เกิดสิ่งใหญ่เกิดขึ้นมาได้

๓. ความประทับใจ

การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ (อินทรี กระต๊อง หมี หนู) ทำให้ทราบลักษณะของตนเองว่าเป็นและควรพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง

ปาริชาติ ศรีทรงเมือง
เจ้าพนักงานการคลังอาวุโส

เอกสารที่ 3 นายดวงจันทร์ สุจาร์ (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หนู)

นายดวงจันทร์ สุจาร์



1. สิ่งที่ได้รับการจากการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพวันที่ 1- 2 กรกฎาคม 2559

ณ ห้องประชุมสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี

1.1 ได้แนวคิดในการพัฒนาตนเองหรือการทำงานเชิงบวก แนวคิดในการแบ่งกลุ่มบุคคลตามประเภทสัตว์ 4 ประเภท (เหยี่ยว กระต่าย หมู และหนู) ตลอดจนแนวคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือการปรับเปลี่ยนบทบาทในการทำงาน

1.2 ได้ทบทวนตนเองทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ผ่านมา

1.3 ได้ทบทวนถึงงานบริการที่ประทับใจแล้วนำกลับมาปรับใช้กับงานบริการขององค์กร

2. สิ่งที่ประทับใจจากการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพ วันที่ 1 – 2 กรกฎาคม 2559

ณ ห้องประชุมสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี

2.1 ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน บ่งบอกถึงการทำงานเป็นทีม

2.2 การกระตุ้นบุคคลให้ได้แสดงออกโดยเฉพาะบุคคลที่ไม่ค่อยได้แสดงออก

2.3 การได้รับความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ๆ

3. สิ่งที่สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานในองค์กร

3.1 การปรับเปลี่ยนการให้บริการแก่ผู้รับบริการขององค์กรตามที่เรารับความประทับใจ

3.2 การปรับเปลี่ยนการพัฒนาการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น

3.3 การทำงานเป็นทีม (ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจ)

3.4 การเรียนรู้พฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลแต่ละกลุ่ม เพื่อให้การประสาน การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารที่ 4 นางहरषा เวียนเปะ (นักวิชาการคลังชำนาญการ / อินทรี)

นางहरषา เวียนเปะ
นักวิชาการคลังชำนาญการ

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑ การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยเป็นการรับฟังความภาคภูมิใจและความสำเร็จในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำแนวทางปฏิบัติที่ดี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ การเรียนรู้พฤติกรรมบุคคลผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ (กระตัง อินทรี หมี และหนู) ซึ่งทำให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาร่วมกัน

๑.๓ ทฤษฎี Tripping Pont ทำให้เราทราบกรณีมีปัญหาติดขัดหรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ต้องหาบุคคลซึ่งช่วยแก้ไขปัญหทั้งภายในองค์กรและภาคนอกองค์กรอย่างไร

๑.๔ ทฤษฎี Theory U เป็นการเปิดใจรับฟังผู้อื่นให้มาก เพื่อให้เกิดมุมมองภาพลักษณ์บุคคลอื่นจากการเล่าเรื่อง เพื่อลบความคิดหรือความเชื่อเดิม อันจะก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาปรับใช้กับตนเอง

๒. ความประทับใจ

ทฤษฎี Theory U เป็นทฤษฎีที่สอนให้เปิดใจรับฟัง เรียนรู้ตัวคนที่แท้จริงบุคคลอื่น เพื่อให้ลดอคติและเปลี่ยนแนวคิดจากที่เคยตัดสินบุคคลจากรูปลักษณ์ภายนอกเป็นเข้าใจบุคคลอื่นมากขึ้น

๓. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ นำแนวคิดที่สิ่งประทับใจจากการให้บริการของสถานที่ต่าง ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานีเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและพึงพอใจต่อการบริการ

๓.๒ เรียนรู้นิสัยและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน จากทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสำนักงาน และเปิดใจยอมรับความแตกต่างของพฤติกรรมเพื่อนร่วมงาน

เอกสารที่ 5 นางสาวอมร ศรีพรหม (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หมี่)

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

- ได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ Appreciative Inquiry (AI) ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่ดีในการพัฒนาองค์กร โดยมีลักษณะเป็นการตั้งคำถามเชิงบวก โดยใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ามาผสมผสานกับการพัฒนา โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนเป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถต่างๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจะมีการนำเอาศักยภาพของแต่ละคนมาทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด เพื่อองค์กรจะได้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

- ได้รู้หลัก Mind Literacy (สัตัว ๔ ทิศ ประกอบด้วย อินทรี กระต๊อง หมี่ หนู) ทำให้เราได้รู้จักตัวเอง และรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เพราะการที่เราได้เรียนรู้ว่าคนแต่ละคนมีความแตกต่างในนิสัยและความคิดอย่างไรบ้าง จะทำให้เราสามารถบริหารจัดการให้แต่ละคนได้ทำงานในส่วนที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

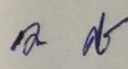
- ทฤษฎี Theory U ทำให้คนเราได้เรียนรู้ว่าควรมีเวลาในการพิจารณาไตร่ตรองมากขึ้น พอได้ยินหรือรับรู้เรื่องอะไร แทนที่จะตอบสนองออกไปทันที ก็ระงับปฏิกิริยาไว้ หลังจากนั้นก็สังเกตและรับรู้อย่างมีสติ แล้วเลือกสรรสิ่งที่จะแสดงออกไป ด้วยสติปัญญาและหัวใจที่เปิดกว้างเพื่อจะรับรู้ผู้อื่น และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ความประทับใจ

- ประทับใจในเรื่องของทฤษฎีสัตัว ๔ ทิศ ซึ่งทำให้เราได้ทราบถึงตัวตนของเราว่าเป็นอย่างไร มีจุดเด่นและจุดด้อยอะไรบ้าง จะได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและนำไปประยุกต์ใช้ในการเรื่องของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

- นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น เรื่องของงานบริการที่จะต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและให้เกิดความประทับใจสูงสุด


(นางสาวอมร ศรีพรหม)

เอกสารที่ 6 นางอรพิม กงเพชร (นักวิชาการคลังชำนาญการ / กระทั่ง)

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑) การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยการให้บุคลากรในสำนักงานนำความภาคภูมิใจ และอธิบายถึงสิ่งดี ๆ ที่มีความประทับใจจากการให้บริการมาอธิบายเพื่อให้เกิดการรวบรวมสิ่งที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสีตัว ๔ ทิศ (อินทรี กระทั่ง หมี่ หนู) ว่าบุคลากรในสำนักงานแต่ละบุคคลมีลักษณะเช่นไร เพื่อให้สามารถปรับตัวร่วมกันในการทำงาน ติดต่อสื่อสาร หรือการประสานงานกับบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปจะต้องมีวิธีการอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ลดข้อขัดแย้งในองค์กร

๑.๓) การเรียนรู้ทฤษฎี Tripping Point โดยให้บุคลากรในสำนักงานวิเคราะห์บุคคล ๓ คน ไม่ธรรมดา ได้แก่ ผู้ประสานงาน (Connector) นักสังสม (Marven) และ นักขาย (Saleman) โดยการวิเคราะห์และค้นหาบุคคลดังกล่าวทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจะได้มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน และมีที่ปรึกษาด้วยกัน

๑.๔) ทฤษฎี Theory U โดยการรับฟังผู้อื่นอย่างไม่มีอคติ ตั้งใจรับฟัง จับประเด็นสิ่งที่รับฟังจะทำให้ถอดความเชื่อเดิม ๆ ออกไป จะก่อให้เกิดแนวความคิดที่สร้างสรรค์นำมาปรับใช้กับตนเอง

๒. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๑) การนำสิ่งที่ดี และสิ่งที่ประทับใจในการให้บริการ มาปรับกระบวนการให้บริการในสำนักงานคลังจังหวัด รวมถึงนำแนวทางจากการอบรมดังกล่าวการสัมภาษณ์ผู้รับบริการกับสำนักงานคลังจังหวัดถึงความประทับใจสถานที่อื่นว่ามีความประทับใจอย่างไรเพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี

๒.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสีตัว ๔ ทิศ และ Tripping Point สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสำนักงาน และเปิดใจยอมรับถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

๓. ความประทับใจ

ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในครั้งนี้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน



(นางอรพิม กงเพชร)
นักวิชาการคลังชำนาญการ

เอกสารที่ 7 นางสาววิภา มิ่งมงคลศรี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ / หมี่)

หลังจากทำกิจกรรมแล้วได้อะไร

1. ทำให้เราพบพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กรว่าเป็นอย่างไร มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไรเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ทำให้รู้จักการปรับตัวเข้าหากันภายในองค์กร รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น รู้จักคิดทบทวนในเรื่องต่างๆ มากขึ้น
4. ทำให้รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลหรือประสบการณ์ของผู้อื่นมาปรับใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตของตนเอง

ประทับใจเรื่องอะไร

การทำกิจกรรมเรื่อง Mind Literacy (สัณยศาสตร์) คือทำให้เราทราบว่าตนเองและบุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไรบ้าง มีจุดแข็ง จุดอ่อนตรงส่วนใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งต่อไป

สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้อย่างไร

นำไปปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้ เช่น ในการทำงานเมื่อเราทราบว่าแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน บุคคลภายในองค์กรก็จะต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

นางสาววิภา มิ่งมงคลศรี

เอกสารที่ 8 นางสาวอริยา ศิริมุกดากุล (นักวิชาการคลังปฏิบัติการ / หมี่)

1. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

1.1 การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยได้รับฟังความภาคภูมิใจและความสำเร็จในชีวิตของแต่ละบุคคล เพื่อจะได้นำสิ่งๆ นั้น มาปรับใช้ในชีวิตตัวเองได้

1.2 การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสัตว์ 4 ทิศ (อินทรี กระต่าย หมู หนู) ว่าแต่ละบุคคลมีจุดแข็ง จุดอ่อน อย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทฤษฎี Tripping Point ทำให้เราได้ทราบว่าบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร ใครเป็นผู้ประสานงาน ใครเป็นนักสังฆม และใครเป็นนักขายที่ดีที่สุด เพื่อที่เราจะสามารถสร้างเครือข่ายในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.4 ทฤษฎี Theory U โดยการรับฟังผู้อื่นให้มากขึ้น การเปิดใจรับฟังและลดอคติที่เคยมีกับคนอื่น ทำให้เราเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น

2. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1 การนำประสบการณ์ที่ดีของแต่ละคน มาปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและการดำเนินงานของตัวเองได้

2.2 การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสัตว์ 4 ทิศ ทำให้สามารถค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน ของตัวเอง เพื่อพัฒนาต่อยอดได้และปรับเปลี่ยนตัวเองให้เกิดการพัฒนาต่อไป และสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้

3. ความประทับใจ

3.1 ประทับใจความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหลายๆคน ทำให้เราเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข

3.2 ประทับใจเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เปิดใจรับฟังจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง เพื่อจะนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

อริยา ศิริมุกดากุล
นางสาวอริยา ศิริมุกดากุล

เอกสารที่ 9 นายศิริศักดิ์ คล้ายมณี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ / หนู)

การเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
ในหัวข้อแนวคิดองค์กรเชิงบวก (สัปดาห์ ๔ ทศ)

๑. ได้เกี่ยวกับการเป็นผู้ฟังที่ดี การวิเคราะห์สังเกตลักษณะนิสัยของเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่แตกต่างออกไป ซึ่งมักจะมีความเชื่อมโยงกันและอาจจะมีอยู่ในตัวเราทุกคน จะแตกต่างกันตรงที่สถานการณ์ ประสบการณ์ และช่วงเวลาที่เหตุการณ์เฉพาะหน้าในการให้แสดงตัวตนในด้านต่าง ๆ ออกมาได้
 ๒. สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรและบุคคลอื่นได้ เพราะการรู้จักตัวตนเองและเข้าใจผู้อื่น น่าจะเป็นคุณสมบัติในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีได้
 ๓. ประทับ ที่ทำให้รู้จักกับทฤษฎีใหม่ๆ ในการศึกษาอุปนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน
- ขอขอบคุณ ครับ


(นายศิริศักดิ์ คล้ายมณี)

เอกสารที่ 10 นางสาวสมจิต มอญปาก (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หนู)

1. เรียนแล้วได้อะไร
 - 1.1 จากการที่ได้ Workshop ทำให้ทราบว่าเพื่อนร่วมงานแต่ละคนมีนิสัยอย่างไร และตัวเราเป็นอย่างไร
 - 1.2 ทำให้ตัวเราทราบว่า ต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอย่างไร เพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น
 - 1.3 ทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสนิทสนม และยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น
 - 1.4 ถ้าเป็นไปได้อยากให้เสริมในด้านทฤษฎีผู้บริหาร/ผู้นำ ที่ดีควรเป็นอย่างไรด้วย จะได้ทราบทั้ง 2 ด้าน
2. ประทับใจอะไร
 - 2.1 ประทับใจในแต่ละทฤษฎีที่ตรงกับนิสัยตัวเอง และตรงกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้คาดเดาความพึงพอใจได้ว่าทำอย่างไร คู่ที่เราสนิทหรือคนที่เราคบจะคุยกันราบรื่น
 - 2.2 ประทับใจ 3 กุญ ทำให้ทราบว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกดี ๆ กับตัวเราในด้านใด
3. นำไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง
 - 3.1 ทำให้ทราบว่าถ้ารู้เขา รู้เรา ทำให้การประสานงานราบรื่น และรู้การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในองค์กร
 - 3.2 ทำให้เราต้องพัฒนาตัวเองมากขึ้นเรื่อยๆ และปรับความคิดให้เป็นเชิงบวก/สร้างสรรค์ มีกำลังใจทำงานเพื่อองค์กรต่อไป


 (นางสาวสมจิต มอญปาก,
 นักวิชาการคลังชำนาญการ

เอกสารที่ 11 นางวรรณิยา ชินสมพล (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หมี่)

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑) การพัฒนาองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Development) โดยการให้บุคลากรในสำนักงานนำความภาคภูมิใจ และอธิบายถึงสิ่งดี ๆ ที่มีความประทับใจทำให้ค้นพบตัวเองและนำมาขยายผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีนำมาพัฒนางานและตัวเอง

๑.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ (อินทรี กระต๊อง หมี่ หนู) ว่าบุคลากรในสำนักงานแต่ละบุคคลมีลักษณะอย่างไร นำไปสู่การพัฒนาการสื่อสาร การทำงาน รวมถึงการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงาน โดยใช้จุดแข็งของแต่ละบุคคลร่วมกันพัฒนางานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๑.๓) การเรียนรู้ทฤษฎี Tripping Point โดยให้บุคลากรในสำนักงานวิเคราะห์บุคคล ๓ คน ไม่ธรรมดา ได้แก่ ผู้ประสานงาน (Connector) นักสั่งสม (Marven) และ นักขาย (Saleman) โดยให้บุคลากรในสำนักงานค้นหาที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันสนับสนุนประสานงาน การแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน

๑.๔) ทฤษฎี Theory U เป็นความผูกพันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และมีการเปิดใจซึ่งกันและกันนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน จัดความคิดแบบเดิม จะก่อให้เกิดแนวความคิดที่สร้างสรรค์นำมาปรับใช้กับตนเอง

๒. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๑) การนำสิ่งที่ดี และสิ่งที่ประทับใจไปต่อยอดการพัฒนาการให้บริการ แก่ส่วนราชการและผู้มาติดต่องานให้ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ

๒.๒) การเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสี่ตัว ๔ ทิศ และ Tripping Point สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยการแบ่งงานให้เหมาะสมกับบุคคล และเปิดใจยอมรับถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

๓. ความประทับใจ

ทำให้เราเห็นว่าตัวเองเป็นสัตว์ชนิดไหนการเรียนรู้พฤติกรรมและเปิดใจยอมรับซึ่งกันเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน



นางวรรณิยา ชินสมพล

เอกสารที่ 12 นางสาว ดวงแสง (นักวิชาการคลังปฏิบัติการ / หมี)

๑. การอบรมให้อะไรกับเราบ้าง

การอบรม ในระหว่างวันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เป็นการพัฒนาศักยภาพ และองค์กรในเชิงบวก ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทำให้รู้จักคนในองค์กรมากขึ้น มองปัญหาในเชิงบวกมากขึ้น และเข้าใจบุคคลอื่นและตนเองมากขึ้น

๒. คิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้อย่างไรบ้าง

สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการมองผู้อื่นด้วยความเข้าใจ มีการปรับตัว ให้เข้ากับสังคมมากขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองโดยการพัฒนาจุดแข็ง และลดพฤติกรรมส่งเสริมให้เกิดข้อดีของตนเอง มากขึ้น

๓. จากการอบรมประทับใจอะไรบ้าง

ในการอบรมครั้งนี้รู้สึกประทับใจเพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีความสามัคคีในการร่วมกันทำกิจกรรม และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

ดิฉัน ดวงแสง

(นางศรินยา ดวงแสง)

ตำแหน่งนักวิชาการคลังปฏิบัติการ

เอกสารที่ 13 นางสาววิไลวรรณ แก้วถาวร (นักวิชาการคลัง / หมี)

๑. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

๑.๑) การเรียนรู้พฤติกรรมผ่านทฤษฎีสัตว์ ๔ ทิศ (อินทรี กระต่าย หมี หนู) ว่าบุคลากรในสำนักงานแต่ละคนมีลักษณะแบบไหน และได้ทราบถึงตัวตนเราว่าจัดอยู่ในสัตว์ประเภทไหน ทำให้ตัวเราได้ทราบถึงการเข้าหา และการปรับตัวเข้ากับบุคคลแต่ละประเภทว่าต้องใช้วิธีการติดต่อ สื่อสารแบบไหน ให้การทำงานร่วมกันในองค์กรได้สำเร็จ และมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๑.๒) การพัฒนาองค์กรเชิงบวก ทำให้ทราบถึงความประทับใจของบุคคลทั่วไปโดยรวมในการใช้บริการในสิ่งต่างๆ ว่าบุคคลเหล่านั้นต้องการอะไรเวลาติดต่อหรือประสานงาน และได้้นำเอาสิ่งที่ดีๆ มาประยุกต์ใช้และพัฒนาองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ

๑.๓) ทฤษฎี Theory U การที่ได้รับฟังความคิดเห็นคนอื่นมากๆ ทำให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ และนำความคิดของคนหลายๆ คนมาเชื่อมโยงกันให้เกิดความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งลบภาพความเชื่อเก่าๆ ออกไป และเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น

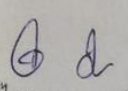
๒. การนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์

๒.๑ ได้รับความรู้ใหม่ๆ และแนวความคิดที่สร้างสรรค์ ที่นำมาพัฒนาตัวเองและองค์กรให้สามารถบริการลูกค้าและผู้มาติดต่อประสานงานกับสำนักงานคลังจังหวัดได้อย่างประทับใจ

๒.๒ ได้เรียนรู้ถึงการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผ่านทฤษฎีสัตว์ ๔ ทิศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๓. ความประทับใจ

ในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ มีความประทับใจในทุกเรื่องที่น่ามาถ่ายทอดให้กับบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี ทำให้รู้ตัวเองว่าเป็นคนบุคลิกแบบไหนและสามารถนำความรู้ที่ได้รับในครั้งนี้ ไปพัฒนาตนเองเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น


 (นางสาววิไลวรรณ แก้วถาวร)

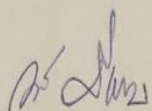
เอกสารที่ 14 นางกัลยาณี มีธรรม (เจ้าหน้าที่การคลัง / หนู)

การเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
ในหัวข้อแนวคิดองค์กรเชิงบวก (สัปดาห์ ๔ ทิศ)

๑. ได้เกี่ยวกับการเป็นผู้ฟังที่ดี การวิเคราะห์สังเกตลักษณะนิสัยของเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมักจะมีคุณสมบัติเหมือนกัน ในความเป็นจริงแล้วสัตว์ทั้ง ๔ ประเภทนี้อาจจะอยู่ในตัวเราทุกคน จะแตกต่างกันตรงที่สถานการณ์ ประสบการณ์ และช่วงเวลาที่เหตุการณ์เฉพาะหน้าในการให้แสดงตัวตนในด้านต่าง ๆ ออกมาได้

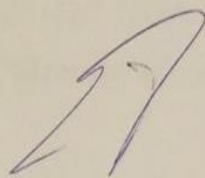
๒. สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรและบุคคลอื่นได้ เพราะการรู้จักตัวเองและเข้าใจผู้อื่น น่าจะเป็นคุณสมบัติในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีได้

๓. ประทับ ที่ทำให้รู้จักกับทฤษฎีใหม่ๆ ในการศึกษาอุปนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน ขอขอบคุณ ค่ะ

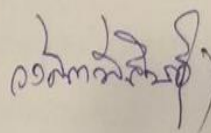

(นางกัลยาณี มีธรรม)

เอกสารที่ 15 นายจักรกฤษ วงศ์กาฬสินธุ์ (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน / หนู)

1. จากการเรียนรู้ ท่านได้อะไร
 - 1.1 ทำให้ทราบว่าเพื่อนร่วมงานแต่ละคนมีนิสัยอย่างไร และตัวเราเป็นอย่างไร
 - 1.2 ทำให้ตัวเราทราบว่า ต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอย่างไร
 - 1.3 ทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสนิทสนม และยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น
2. ท่านมีความประทับใจอะไรบ้าง
3. ประทับใจในแต่ละทฤษฎีที่ตรงกับนิสัยตัวเอง และตรงกับเพื่อนร่วมงาน ประทับใจ 3 ทฤษฎี
4. สามารถนำไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง
 - 4.1 ทำให้ทราบว่าถ้ารู้เขา รู้เรา ทำให้การประสานงานราบรื่น
 - 4.2 ทำให้เราต้องพัฒนาตัวเองมากขึ้นเรื่อยๆ และปรับความคิดให้เป็นเชิงบวก/สร้างสรรค์



(นายจักรกฤษ)



(นางจักรกฤษ)

เอกสารที่ 16 นางสาวกชพร วงศ์อาษา (นักบัญชี / หมี)

การเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
ในหัวข้อแนวคิดองค์กรเชิงบวก (สัปดาห์ ๔ ทศ)

๑. ได้เกี่ยวกับการเป็นผู้ฟังที่ดี การวิเคราะห์สังเกตลักษณะนิสัยของเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมักจะมีความเชื่อมโยงกัน ในความเป็นจริงแล้วสัตว์ทั้ง ๔ ประเภทนี้อาจจะมีอยู่ในตัวเราทุกคน จะแตกต่างกันตรงที่สถานการณ์ ประสบการณ์ และช่วงเวลาที่เหตุการณ์เฉพาะหน้าในการให้แสดงตัวตนในด้านต่าง ๆ ออกมาได้

๒. สามารถนำไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ , องค์กรและบุคคลอื่นได้ เพราะการรู้จักตัวตนเอง และเข้าใจผู้อื่นน่าจะเป็นคุณสมบัติในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ ซึ่งถ้าบุคลากรในสำนักงานหรือหน่วยงานสามารถที่ปรับได้ทุกคน ในหน่วยงานนั้นคงมีความสุข สนุกสนาน สามัคคีทำให้องค์กร หน่วยงานหรือสำนักงานน่าอยู่และมีความรักและมั่นคงในองค์กรมากขึ้น

๓. ประทับ ในตัววิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วยมากค่ะ เพราะทำให้รู้จักกับทฤษฎีใหม่ๆ ในการศึกษาอุปนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและทำให้รู้ในหลายๆ เรื่องที่ยังไม่รู้และสามารถนำไปศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่น่าสนใจได้อีก ขอขอบคุณมาก ๆ ค่ะ

กชพร

(นางสาวกชพร วงศ์อาษา)

เอกสารที่ 17 นางอาภรณ์ จันทูมา (พนักงานพิมพ์ดีด สนับสนุน 3 / กระทั่ง)

การเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ ๑-๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
ในหัวข้อแนวคิดองค์กรเชิงบวก (สัปดาห์ ๔ ทศ)

๑. จากการเรียนรู้ในวันนี้ทำให้เราได้รู้ตัวตนของตนเองและของบุคคลอื่น ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหมี กลุ่มกระต่าย กลุ่มหนู และกลุ่มอินทรี แต่กลุ่มก็มักจะมีความเชื่อมโยง เมื่อบอกเล่าถึงอุปนิสัย ใจคอ และลักษณะต่าง ๆ แต่ในความเป็นจริงแล้วสัตว์ทั้ง ๔ ประเภทนี้น่าจะมีอยู่ในตัวเราทุกคน จะแตกต่างกันตรงที่สถานการณ์และประสบการณ์นั้น ๆ

๒. สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรและบุคคลอื่นได้ เพราะการรู้จักตัวตนและเข้าใจผู้อื่น น่าจะเป็นคุณสมบัติในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีได้

๓. ประทับ ในตัววิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วยมากค่ะ เนื่องจากไม่คิดว่าตัววิทยากรจะพูดได้ขนาดนี้คิดว่าน้องยังใหม่และน้องยังอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจในลักษณะของสัตว์ ทั้ง ๔ ได้ชัดเจน กระชับ ต้องขอขอบคุณมาก ๆ ที่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้

(นางอาภรณ์ จันทูมา)

ภาคผนวก ค
บทสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรม

บทสัมภาษณ์ที่ 1 นางอโนชา สุวรรณภาพ (นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ / กระจก)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : สำหรับตัวพี่นะ ในเรื่องของความใจร้อนอยากจะได้งานเร็วเราเป็นประจำ พอมาเห็นอย่างนี้พี่ก็เริ่มมองตัวเองแล้วว่าพี่ใจร้อนไปไหมในเรื่องงาน เราก็พยายามที่จะปรับตัวเอง ส่วนหนึ่งที่เรใจร้อนก็อาจจะเป็นเพราะว่าเราไม่ได้ตามงานตั้งแต่ต้น พี่ต้องปรับปรุงในเรื่องของการติดตามงานกับลูกน้อง เพราะการที่เราใจร้อนส่วนหนึ่งก็มาจากการที่เราไม่ไปตามงาน แล้วพอใกล้ถึงเวลาเราก็จะไปเร่งเขา แล้วพอไม่ได้ตั้งใจเรา เราก็จะเริ่มหงุดหงิดอารมณ์เสีย พี่ก็เลยคิดว่าถ้าอย่างนั้นพี่ก็ต้องมาวางแผนตัวเองใหม่ นี่ก็เป็นส่วนหนึ่งหลังจากที่เรารู้ว่าเราเป็นกระจก แต่การใจร้อนของเรานั้นมีที่มาสาเหตุ ก็เลยคิดว่าจะต้องทำปฏิทินติดตามงาน ซึ่งตรงนี้เจ้านายก็ดำหนิพี่มาอยู่ว่าพี่จะต้องปรับปรุงเรื่องการติดตามงาน และก็เมื่อพี่ใจร้อนเกินไป ก็มีหลายครั้งนะที่พี่จะผิดพลาดเรื่องรายละเอียดเล็กๆน้อยๆเป็นประจำ คือเราทำงานเสร็จตรงตามกำหนดตลอด แต่ด้วยความเร็วของเราหลายครั้งก็ทำให้เราลืมตรวจสอบ ตรงนี้ก็กำลังพยายามปรับทำงานให้รอบคอบมากขึ้น

บทสัมภาษณ์ที่ 2 นายดวงจันทร์ สุจารี (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : เริ่มจากวันนั้นก็เห็นว่ามีความร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น เปิดใจมากขึ้น รู้ความคิดความอ่านของแต่ละคน ก็อย่างวันนั้นที่เราทำกิจกรรม เรารู้ว่าเราประทับใจอะไร เราประทับใจเขาอย่างไร เราก็ต้องเอามาปรับใช้ในงานของเรา

บทสัมภาษณ์ที่ 3 นางหรรษา เวียนเป๊ะ (นักวิชาการคลังชำนาญการ / อินทรี)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ในแง่มุมมองของพี่นะ พี่มีความรู้สึกตัวเองรู้จักมองเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความเข้าใจเขามากขึ้น จากคนที่บางทีเราไม่ได้สัมผัสในส่วนลึกอะไรของเขาสักเท่าไร เวลาที่เขาได้ออกไปพูดในการทำกิจกรรม ก็ทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เขาคิด ซึ่งบางทีคนเราถ้าไม่ได้พูดก็จะไม่รู้ เราจะไม่ว่าเขาคิดอะไรเลย แต่พอเขาพูดออกมา เราจะ

มีความรู้สึก ว่า กับสิ่งที่เรามองเขาจากภายนอกกับแนวคิดของเขามันเป็นคนละอย่างกัน เราก็รู้ว่าเขาเป็นคนยังไง ทีนี้การประสานงาน การทำงาน หรือจะใช้คำพูดอะไรในการทำงาน ซึ่งมันก็ทำให้เรารู้ว่าต้องใช้วิธีการสื่อสารแบบไหนกับเขากับในแง่ของการนำเสนองานว่ามีความเข้าอกเข้าใจนาย ทำงานรวดเร็วมากขึ้นไหม บางคนเขาอาจจะนำเสนองานหลายครั้ง แต่กับตัวพี่ไม่ได้เจอหลายครั้งเหมือนคนอื่นๆ อย่างมากก็คือแค่สองครั้ง ถ้าถามว่ากับนายเราก็เข้าใจเขามากขึ้นนะ เพราะเราก็เป็นอินทรีเหมือนกัน

บทสัมภาษณ์ที่ 4 นางปาริชาติ ศรีทรงเมือง (เจ้าพนักงานการคลังอาวุโส / หมี)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : จากที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ วันนั้น มันก็ทำให้เราต้องเริ่มเรียนรู้มากขึ้น พัฒนาตนเองให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องอื่นๆ เพื่อที่จะไล่ให้ทันอินทรี เพราะเราเป็นหมี ฝึกให้เยอะขึ้น ทำงานให้เร็วขึ้น ก็คือ ต้องยอมรับต้องยอมปรับเปลี่ยนให้ทันนาย เพราะท่านนายท่านเป็นคนคิดเร็วทำเร็ว จากที่แต่ก่อนเราชอบเรียนรู้อะไรด้วยตัวเอง ตอนนี้เราก็เริ่มที่จะไปเรียนรู้กับคนอื่นมากขึ้น

บทสัมภาษณ์ที่ 5 นายวรวิทย์ คลังแสง (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ / อินทรี)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : พฤติกรรมอาจจะไม่เปลี่ยนมากครับ แต่เปลี่ยนเรื่องแนวคิดเปลี่ยนวิธีการ เหมือนว่าเวลาเราทำงานบางอย่างมันทำให้เราคิดมากขึ้น ซึ่งเราก็ไม่รู้หรอกว่าแต่ก่อนก็เหมือนกับที่บอก ว่าเรามองภายนอกผิวเผินแล้วเราคิดสินทันทีทันใดนะตรงนั้นเลย ตอนนี้ก็คือเราเริ่มมองอะไรกว้างขึ้น เริ่มคิดมากขึ้น ปกติแต่ก่อนเป็นคนใจร้อนและก็คิดเร็ว ตอนนี้มีความรู้สึกที่ตัวเองถูกคิดนิดหนึ่ง อย่างที่บอกว่าย่าฟัง คิดสินอะไรง่ายๆ อย่างที่เราารู้สึก คือ เข้าใจคนอื่นมากขึ้น เข้าใจเพื่อนร่วมงาน แต่ก่อนก็คือตัวเองไม่สนใจอะ ทำงานอย่างเดียว

บทสัมภาษณ์ที่ 6 นางสาวอมร ศรีพรหม (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หมี่)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ของพี่ ก็คือ จะเปิดใจมากขึ้น แต่ก่อนก็จะทำอะไรแบบเดิมๆ ไม่เปลี่ยนแปลง ตอนนี้อะไรก็เปิดใจรับรู้อะไรใหม่ๆมากขึ้นทุกเรื่อง คือ อย่างเช่นการฟังแบบที่ฟังเพลงแนวใหม่มากขึ้น หรือว่าไปท่องเที่ยว อาหารการกิน เราก็รู้สึกที่เราเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเปิดโอกาสมากขึ้น แต่ถ้าเรื่องของการทำงานตอนนี้มันก็อาจจะยังไม่ค่อยชัดเจน อาจจะแบบว่างานของเรานั้นก็ยังเป็นงานเดิมอยู่ เรายังไม่ได้มีอะไรที่มันท้าทายหรือแปลกใหม่ อย่างตอนนี้ก็เพิ่งย้ายสำนักงานมา มันก็อาจจะยังไม่ได้มีเวลาที่จะไปคิดในส่วนอื่น ก็จะยุ่งจะติดอยู่กับการจัดออฟฟิศจัดเอกสารด้วย ถ้าในเรื่องของการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ก็อึดอัดอึดอัดกันมากขึ้น อย่างการติดต่อสื่อสารในการทำงานก็ชัดเจนขึ้น เพราะเรารู้ว่าแต่ละคนเป็นยังไง ต้องพูดยังไง คนนี้ชอบพูดเพราะชอบพูดหวาน เวลาจะขอความช่วยเหลือจากเขาก็ต้องดูลักษณะเขาด้วย อย่างถ้ามีปัญหาเรื่องงาน พี่ก็จะไปปรึกษาพี่นก เพราะเขา คือ ผู้เชื่อมโยงในองค์กร (Connector) ที่จะสามารถช่วยติดต่ออะไรให้เราได้ ตรงนี้ก็ทำให้เรารู้ว่าแต่ละคนเป็นยังไง เราจะได้เข้าหาได้ถูกต้อง ให้เขาช่วยเหลือได้ถูกต้อง กับหัวหน้าก็อย่างที่เรารู้ว่าเขาเป็นอินทรี ก่อนหน้านี้เราก็จะรู้ในระดับหนึ่งแล้วว่าเขาชอบสไตล์ไหน แต่ว่าตอนนี้พอเราเข้าใจเขามากขึ้น ก็ทำให้เราปรับตัวกับเขาได้ทัน

บทสัมภาษณ์ที่ 7 นางสาวอริยา ศิริมุกดากุล (นักวิชาการคลังปฏิบัติการ / หมี่)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ก็เริ่มเปลี่ยนตัวเอง คือ จากแต่ก่อนกินอะไรเดิมๆ เข้าร้านกาแฟก็ร้านเดิมๆ ตอนนี้อย่างร้านกาแฟร้านใหม่ก็เลยชวนลูกหิ่ไปลอง ในเรื่องของงานก็พยายามคิดอะไรใหม่นำเสนอท่านคลัง เพราะว่าแต่ก่อนเขาก็จะนำเสนอเป็นแผ่นพับทั่วไป ตอนนี้นั้นมี Inflow Graphic พี่ก็เอามา สรุปเป็นภาวะเศรษฐกิจประจำเดือนเสนอท่านคลังไปตอนนี้ก็เพิ่งทำเป็นเดือนแรก ทีนี้ก็เลยลองเสนอท่านคลังว่าขอเอาเข้าเสนอในที่ประชุมประจำเดือนได้ไหม ท่านก็บอกว่าได้อันเก่าไม่ต้อง เอาแล้ว ตรงนี้ก็เป็น การเปลี่ยนแปลงในเรื่องงาน แต่ถ้าในเรื่องของการทำงานกับคนอื่น

การพูดคุยก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่นะ แต่ก็ยังไม่เห็นภาพชัดเจนมากนัก อย่างที่วันนั้นที่พี่ทำ Theory U กับพี่แอ๊ด โดยที่เขาเป็นผู้ชายด้วย แต่ก่อนเราก็ไม่เคยได้พูดคุยอะไรกับเขา เพราะเขาก็เพิ่งโอนมาด้วย แต่พอได้พูดคุยกับเขามันก็ทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับเขาเปลี่ยนไปเยอะมาก เพราะแต่ก่อนเขาจะเป็นคนเก็บตัว บ้านพักอยู่ข้างๆ กันแทบจะไม่ได้คุยกันเลย เดินสวนกันก็จริง ไม่ได้คุยกันเลย มีความรู้สึกว่าเขามีโลกส่วนตัวสูง เจอกันหน้าบ้านก็ไม่กล้าคุย ไม่อะไรอย่างนี้ อยู่ในที่ทำงานก็ไม่ค่อยได้พูดคุยกันเท่าไร ความจริงเวลามีปัญหาเรื่องคอมพิวเตอร์ เพราะเขาก็จบมาทางด้านนี้ เราก็ไม่ค่อยกล้าขอความช่วยเหลือจากเขา เขาสามารถช่วยเหลือเราได้ แต่เราก็ไม่กล้าบอกเขา เพราะเรารู้สึกเกร็งกับเขาอะไรอย่างนี้ ดูเหมือนโลกส่วนตัวเขาเยอะ เรารู้สึกเราไม่กล้าคุยด้วย หลังจากวันนั้นมาแล้วก็เปลี่ยนที่ทำงานมาที่นี้ด้วย พี่ก็รีบกวณเขาต่อฟ่วงปรินเตอร์ โหลดโปรแกรมอะไรต่างๆ ให้ ต่อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ มันก็เหมือนได้คุยกันมากขึ้น เจอกันหน้าบ้านก็ได้ทักทายกันมากขึ้น ได้ถามว่ากินข้าวหรือยัง อ้าวเพิ่งกลับมาหรอ อะไรประมาณนี้ มันก็ทำให้ทัศนคติที่เรามีกับเขาเปลี่ยนไป

บทสัมภาษณ์ที่ 8 นางสาววิภา มิ่งมงคลศรี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ / หมี่)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : 20 วันอาจจะไม่ค่อยเปลี่ยนมาก ถ้าเรื่องงาน ตัวพี่เองเป็นหมี่ ก็ทำอะไรไปเรื่อยๆ แล้วผู้บริหารเป็นอินทรี ตรงนี้พี่ก็จะต้องทำงานให้รวดเร็วขึ้น ซึ่งตรงนี้ก็จะต้องปรับแต่ที่เห็นเปลี่ยนแปลงไปบ้างก็ในเรื่องของความสัมพันธ์ตรงนี้เริ่มดีขึ้น เริ่มเข้าใจในเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ว่าแต่ละคนเขาคิดยังไง แล้วเราจะปรับตัวเข้าหาเขาแบบไหน

บทสัมภาษณ์ที่ 9 นางสาวสมจิต มอญปาก (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ถ้าถามว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากหน้ามือเป็นหลังมือไหม ตอนนี้อยู่ไม่ค่อยเห็นชัดเท่าไร แต่เห็นว่ามีจุดเล็กๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น เวลาที่คุยกันในห้องทำงานก็จะมีแซวกันว่า เร็วๆ หน่อยพวกหนู แล้วหมี่ละ ทำไมทำงานช้าจัง ก็จะมีการแซวกัน

แบบนี้เป็นประจำ คือ เหมือนกับเพื่อนร่วมงานแต่ละคนเริ่มรู้ว่าข้อดีข้อเสียของตัวเองเป็นยังไง แต่ด้วยนิสัยเมื่อมันถูกปลูกฝัง มันจะปรับเปลี่ยนแบบทันทีเลยมันก็จะยังไม่ได้ แต่ทุกคนรู้สถานะของตัวเองแล้วว่าบุคลิกของตัวเองเป็นยังไง คือเหมือนเป็นการจุดประกายในการเริ่มต้นที่ดีนะ

บทสัมภาษณ์ที่ 10 นางอรพิม กงเพชร (นักวิชาการคลังชำนาญการ / กระทิง)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ก่อน Workshop เราก็ไม่รู้ใครเป็นกระทิง ใครเป็นอินทรี ใครเป็นหนู ใครเป็นหมี ตอนนี้มันก็เลยทำให้เรามองคนออก อย่างที่เป็นกระทิง ตัดสินใจอะไรก็จะทำเลย พวกที่เป็นหนูเวลานัดอะไรกันกว่าพวกนั้นจะไป เขาก็จะค่อนข้างที่จะห่วยสวสย กว่าจะไปได้ก็ใช้เวลานาน พี่ก็จะเริ่มรำคาญ เพราะว่ามันไม่ได้ตั้งใจเรา พอเข้าใจตรงนี้ก็ทำให้พี่ใจเย็นลง ค่อยๆพูด เพราะเราก็เข้าใจเขามากขึ้น และเราก็เข้าใจตัวเองด้วย ซึ่งตรงนี้ก็เอามาปรับใช้ในการทำงานได้ดีเลย

บทสัมภาษณ์ที่ 11 นางวรรณิยา ชินสมพล (นักวิชาการคลังชำนาญการ / หมี)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ก็ไม่ได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปมากนักนะ แต่สิ่งที่เห็นได้ชัดเลย เราจะสุขุมขึ้น และก็จะพยายามทำงานให้เร็วขึ้น กระตือรือร้นมากขึ้น สิ่งไหนที่มันไม่ถูกเราก็ปรับเปลี่ยนให้มันไปกันได้ ปรับการทำงานร่วมกัน เข้าใจเพื่อนร่วมงานกันมากขึ้น และก็เปิดใจมากขึ้นค่ะ

บทสัมภาษณ์ที่ 12 นางสาววิไลพรรณ แก้วถาวร (นักวิชาการคลัง / หมี)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ก็ต้องบอกว่าหลังจากที่พี่รู้ว่าตัวเองเป็นคนกลุ่มไหน พอรู้ตรงนี้ก็ทำให้พี่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมของเรา และทำให้เราบริหารเวลา บริหารงานได้รวดเร็วขึ้น และก็เรียนรู้ว่าเราจะต้องศึกษาพฤติกรรมกับกลุ่มคนประเภทตรงข้ามเพื่อที่จะทำให้เราพัฒนาในส่วนที่ตรงกันข้ามของเราให้ดีขึ้น ก็อย่างเรื่องงานถ้าตามปกติก็

จะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีแผนในชีวิต เวลามาถึงที่ทำงานก็ทำงาน เลิกงานเราก็กลับ แต่ที่นี้พอได้เรียนรู้จากหลายๆคนในวันที่เข้าร่วมกิจกรรม เราก็เอาแนวคิดของพวกเขาเอามาปรับใช้ในเรื่องของการบริหารเวลาให้ดีขึ้น เราจะมีตารางวางแผนเวลาว่างานไหนด่วนงานไหนสำคัญ ซึ่งพอจัดระบบตรงนี้ก็ทำให้งานของเราออกมาดีขึ้น และก็กระตือรือร้นมากขึ้น เรื่องการทำงานร่วมกัน แต่ก่อนเราก็ไม่ค่อยรู้ว่ามีนิสัยใครเป็นยังไง พอเราเรียนรู้ตัวนี้ เราก็รู้ลักษณะของแต่ละคนว่าเป็นยังไง ใช้วิธีการเข้าหาอย่างไรให้มันถูกต้อง และก็อีกอย่างหนึ่งก็คือมีความรักและที่ความสามัคคี อย่างเช่น พี่คนนี้ทำงานด่วนอยู่พอเขามีงานตัวไหนค้างเราก็ช่วยเขาทำ

บทสัมภาษณ์ที่ 13 นายศิริศักดิ์ คล้ายมณี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ที่เห็นได้ชัดมันจะเป็นเรื่องของการทำงานนะครับ ก็คือ ทุกคนเอาใจใส่ดูแลกัน หลังจากที่ได้เข้าอบรมกัน คือ เขาจะดูแลกันมากขึ้น เอาใจใส่ดูแลกัน มีอะไรก็พูดกัน แล้วก็อีกอย่างหนึ่งคือ มันแฝงไปด้วยสิ่งที่น้องได้พูดไว้ คือ พวกทฤษฎีต่างๆที่เราได้เข้าร่วมอบรม เราก็เอามาปรับใช้ เราก็เอามาคุยกันว่าจุดเด่นของคนแต่ละประเภทเป็นยังไง เราจะได้เอาจุดเด่นนั้นมาปรับใช้กับตัวเอง ก็อย่างตัวพี่ในเรื่องของการทำงาน พี่ค่อนข้างจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่แล้ว แต่ที่พี่สังเกตเห็น ก็คือ คนอื่นเขามีการเปลี่ยนแปลง เขาเริ่มรับฟังความคิดเห็นกันมากขึ้น แต่ก็มีบางคนที่เขาก็ไม่เปลี่ยนแปลงอะไรนะ ลักษณะว่าเป็นยังไงก็ยังไม่อย่างนั้นเหมือนเดิม ซึ่งตรงนี้พี่มองว่าเขาไม่ปรับตัว เขาน่าจะกล้าแสดงออกมากขึ้น

บทสัมภาษณ์ที่ 14 นางสาวคำใหม่ มหาวงษ์ (นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ / หมิ)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ถ้าในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงพี่ก็มองว่ามันยังไม่ค่อยชัดเจน เพราะว่าเราเคยทำงานยังไงมันก็ยังทำอย่างนั้นเหมือนเดิมอยู่ เพียงแต่ว่าตรงนี้ทำให้เรารู้ว่าเราควรจะทำตรงไหนในงานตัวเองบ้าง อย่างเช่น เราเคยทำแบบนี้เราก็จะทำแบบนี้ไปเรื่อยๆ แต่พอเราได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ มันก็ทำให้เราเห็นว่าเราก็ควรที่จะปรับแบบใหม่บ้างไม่ใช่ทำแต่แบบเดิม

บทสัมภาษณ์ที่ 15 นางสาวศรัณญา สิงห์บุญมี (นักวิชาการคลัง / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ที่เปลี่ยนไปก็มีการช่วยเหลือกันมากขึ้นนะคะ อย่างคนอื่นมีงานนอกเข้ามา เขาทำไม่ได้แต่เราทำได้เราก็ไปช่วยเขา และก็กับพี่แอ๊ดเขาก็พึ่งเข้ามา กับพี่เขาเราก็จะไม่ค่อยได้พูดคุยกัน แต่ที่นี้เวลาที่เรามีปัญหาเรื่องเทคนิคเรื่องรูปภาพเราก็ขอให้เขาช่วยเหลือ แต่ก่อนก็จะไม่ค่อยได้คุยกับเขาไม่ได้สนิทอะไรกัน ตอนนั้นก็ทักทายกันบ่อยขึ้นคะ กับพี่ใหม่ปกติก็ไม่ค่อยคุยกันนะคะ เดียวนี้ก็เริ่มสนิทสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

บทสัมภาษณ์ที่ 16 นางอาภรณ์ จันทูมา (พนักงานพิมพ์ดีด สนับสนุน 3 / กระติง)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : ถ้าในเรื่องของการทำงานยังไม่ค่อยมีอะไรเปลี่ยนนะ เพราะพี่ก็ยังทำงานตัวเดิมอยู่ ยังไม่ได้รับงานตัวใหม่ ก็เลยคิดว่าในตอนนี้นี้ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ในเรื่องของบุคลิกส่วนตัว ตอนนี้อาจจะใจเย็นลงสุขุมขึ้นมาเยอะคะ

บทสัมภาษณ์ที่ 17 นางศรินยา ดวงแสง (นักวิชาการคลังปฏิบัติการ / หมี่)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : สำหรับงานก็ยังไม่ค่อยมีอะไรเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ก็นมองว่าเรากระตือรือร้นขึ้น กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้มากขึ้น เรียนรู้จากคนอื่นที่เรามองว่าเขาต่างกับเรา แต่ก่อนก็เหมือนกับว่าไปกินข้าวกับคนที่คล้ายๆกัน แต่ว่าตอนนี้ก็ไปกับนอกกลุ่มบ้าง อย่างกับพี่หนึ่ง ปกติพี่ก็จะทักเขาบ้าง บางทีก็เดินผ่านไป ไม่ได้คุยอะไรกัน แต่ว่าหลังจากที่ได้เข้าร่วมอบรมด้วยกัน ก็คือ เราจะรู้ว่าเขามีความสามารถด้านไหนที่เราจะขอความช่วยเหลือเขาได้ สามารถที่จะคุยกับเขาได้ มันเป็นวิถีทางที่ช่วยให้สนิทกันง่ายขึ้น เราก็พอจะรู้แล้วว่าเขาคือคนประมาณไหน ส่วนอย่างอื่นก็มีความรู้สึกอย่างเราเองผู้บริหาร หัวหน้า พอเรารู้ว่าเขาเป็นคนประเภทไหน อย่างเขาเป็นคนที่รวดเร็ว เราก็พยายามที่จะปรับตัวให้งานเราเร็วขึ้น คิดเร็วขึ้น

และมีอะไรที่ต้องแตกต่างจากเดิมบ้าง ไม่ใช่ว่านำเสนองานแบบที่เป็นบล็อกเป็นบล็อก เหมือนกับที่เราจะต้องเพิ่มอะไรขึ้นมาบ้าง เพื่อที่จะให้มองภาพงานของเราได้กว้างขึ้น เริ่มสังเกตหัวหน้ามากขึ้น ว่าเขาต้องการงานแบบไหน อย่างงานในเรื่องที่เราไม่ได้เชี่ยวชาญ เราก็จะถามคนอื่นมากขึ้น ถามคนที่เขาทำได้ ถามคนที่เขามีประสบการณ์มาก่อน คือ ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น อย่างที่ได้ฟังผู้ช่วยนกเขาเล่าเรื่องชีวิตของเขาตอนทำ Theory U กัน คือ ในความคิดของพี่เขาเป็นผู้หญิงที่มีความมั่นใจมาก ตรงนี้ก็จะแตกต่างกับเขา พอเราได้ฟังเขาพูดไปเรื่อยๆ เราก็ฟังมาเรื่อยๆ แต่ก่อนเขาก็เป็นคนขี้อายเหมือนเรานะ แต่เขาก็พยายามที่จะเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองจนสามารถมาเป็นอย่างนี้ได้ จากตรงนี้ก็เลยทำให้เราก็คิดแรงบันดาลใจที่อยากจะพัฒนาตัวเองให้ได้เหมือนเขา

บทสัมภาษณ์ที่ 18 นายจักรกฤษ วงศ์กาฬสินธุ์ (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : เมื่อก่อนก็ไม่ค่อยมีใครเขาอยากจะพูดด้วย ตอนนี้ก็มีคนมาพูดด้วยมากขึ้น และก็เมื่อก่อนนี้เขาไม่ค่อยจะเชื่อว่าเราจะสามารถทำงานอะไรต่างๆ ได้ พูดง่ายๆว่าโง่เหมือนที่เราทำอะไรไม่ได้ แต่พอหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมเขาก็เชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น มีมอบหมายงานมอบอะไรต่างๆ ที่มันยากขึ้นให้กับเรา มีงานท้าทายมากขึ้น คิดว่าที่เราทำไม่ได้แต่เราก็ทำได้ ทีนี้เราก็เริ่มมีความเชื่อมั่น ถ้าเวลาที่มีอะไรติดขัดก็จะถามคนที่เขารู้ เมื่อก่อนถามอะไรเขาก็ไม่ค่อยอยากคุยด้วย ตอนนี้ถามเขาเขาก็สอนงานให้ เมื่อก่อนเคยทำงานคนเดียวไม่ได้ทำเป็นทีม แล้วก็ไม่มีที่ปรึกษาแล้วก็ไม่ค่อยจะถามเขากลับเขาหาว่าโง่ ตอนนี้อันไหนที่ทำไม่ได้ก็ถามเพราะเขาก็เข้าใจว่าเราต้องการเรียนรู้ เขาให้การช่วยเหลือเรามากขึ้น งานก็ไปดีขึ้นแล้วก็มีความเชื่อมั่นใจตัวเองด้วย เพื่อนร่วมงานก็เชื่อมั่นว่าเราทำตรงนี้ได้

บทสัมภาษณ์ที่ 19 นางสาวกชพร วงษ์อาษา (นักบัญชี / หมี่)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : พี่มองว่าตอนนี้ยังไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงนะ พี่อาจจะคุยกับคนน้อยลงด้วยซ้ำ พูดง่ายๆถ้าไม่จำเป็นพี่ก็ไม่คุย ถ้าใครไม่ถามก็ไม่ต้องพูด งานก็ได้รับเยอะกว่าเดิมด้วย

หลังจาก Workshop ที่ผ่านมา มันก็ไม่ได้มีผลอะไรมากมาย เพราะว่าพวก KPI ส่วนมากเขาจะไปวัดกับข้าราชการ

บทสัมภาษณ์ที่ 20 นางกัลยาณี มีธรรม (เจ้าหน้าที่การคลัง / หนู)

คำถาม : หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ท่านได้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหรือไม่อย่างไร?

คำตอบ : มันก็ไม่มีนะค่ะ เพราะว่างานของเรามันเป็นงานธุรการงานสารบรรณ มันก็พบผู้คนที่ตามปกติอยู่แล้ว กับหัวหน้างานหรือแม้กระทั่งหัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานอื่นๆ มันก็ไม่มีอะไร เพราะว่างานของเรามันเป็น Set เป็น Pattern มันถูกตั้งไว้อยู่แล้ว แล้วถ้าจะพูดถึงความร่วมมือก็ยังเป็นเหมือนเดิมนะ

ภาคผนวก ง

บทสมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

บทสัมภาษณ์ที่ 1 นายจักรกฤษ วงศ์กาฬสินธุ์ (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน / หนู)

คำถาม : แล้วในเรื่องของตัวชีวิตมีอะไรที่พัฒนามากขึ้นไหมครับ ยกตัวอย่างเช่นว่าทำงานขึ้นเดิมแต่ใช้เวลาน้อยลง?

คำตอบ : ก็จะมีในเรื่องของบ้านญาติที่แรกก็ไม่ค่อยจะรู้เรื่อง แต่ที่นี้ได้เรียนรู้จากเพื่อน พอได้เรียนรู้เขาสอนให้มันก็ค่อยๆ ซึมซับเข้าไป ก็เลยคิดว่าตอนนี้ก็ค่อนข้างจะเชี่ยวชาญแล้ว เมื่อก่อนนี่ก็ใช้เวลาดำเนินการในแต่ละรายประมาณ 30 นาที แต่เดี๋ยวนี้ใช้เวลาไม่ถึง 5 นาที และเราก็ได้รับคำชมเชยจากผู้มาติดต่องานว่าทำได้ดี ซึ่งตัวชีวิตตรงนี้ก็วัดจากความรวดเร็วและความแม่นยำ

บทสัมภาษณ์ที่ 2 นางहरยา เวียนเป๊ะ (นักวิชาการคลังชำนาญการ / อินทรี)

คำถาม : แล้วในเรื่องของตัวชีวิตมีอะไรที่พัฒนามากขึ้นไหมครับ ยกตัวอย่างเช่นว่าทำงานขึ้นเดิมแต่ใช้เวลาน้อยลง?

คำตอบ : มันก็จะมีในส่วนของการทำรายงานสรุปผลการประชุมของคณะผู้บริหาร กระทรวงการคลัง ที่มันจะเป็นตัวชีวิตวิธีการทำงานใน 6 มิติ ซึ่งมันเป็นตัวชีวิตที่กำหนดว่าเราจะต้องมีการจัดประชุมทุกเดือน พอมีการจัดการประชุมเสร็จ เราก็จะต้องจัดทำรายงานส่งคลังเขตภายใน 5 วันหลังจากที่มีการประชุม ซึ่งจากตรงนี้ที่ก็จะตั้งเป้าตัวเองเอาไว้ว่า หลังจากเสร็จการประชุมวันนี้วันรุ่งขึ้นหรือไม่ก็ไม่เกินวันถัดไปรายงานนี้จะต้องทำให้เสร็จ เพราะแต่ก่อนจะเริ่มทำก็ต่อเมื่อมันใกล้ครบกำหนดส่ง ตรงนี้เราก็จะเอาแนวคิดที่ได้จากการเรียนรู้เอามาวางแผนการทำงาน มาวางแผนให้มันรวดเร็วขึ้น

ภาคผนวก จ

บทสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมขององค์กร

บทสัมภาษณ์ นางสาวดี ลิทธิมาลัยรัตน์ (คลังจังหวัดอุดรธานี / อินทรี)

คำถาม : ขออนุญาตเรียนถามท่านว่าหลังจากที่มีการ Workshop ในช่วงวันที่ 1-2 กรกฎาคมที่ผ่านมา ใน 20 วันมานี้ ผมอยากทราบว่าในภาพรวมขององค์กรมีอะไรเปลี่ยนแปลงไปบ้างไหมครับ อยากจะขอให้ท่านสรุปภาพรวมทั้งหมดให้ด้วยครับ?

คำตอบ : ถ้าดูในภาพรวมของการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่เราสัมผัสได้ในปัจจุบันนี้ ก็จะเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของเขา ก็คือ เรารับรู้ได้ว่าเขามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเข้าหาเรา อย่างการเข้าหาเราเขากลับที่จะเข้ามาถามมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งๆที่แต่ก่อนเขาจะไม่ค่อยกล้า แต่เขาก็ยังมีน้อยคน แต่ก็มีอย่างบางคนที่ไม่เคยเข้ามาพูด เขาก็เข้ามาถามเรื่องต่างๆกับเรา ซึ่งตรงนี้ก็แสดงว่าเขามีการเปิดใจรับรู้ในการปรับเปลี่ยน แต่ว่าจะมากหรือน้อยก็ยังคิดว่ายังคงต้องดูในโอกาสต่อไปอีก เพราะว่าในปัจจุบันนี้ช่วงระยะเวลานั้นยังสั้นอยู่ และก็ในเรื่องของการทำงานก็เห็นหลายคนเหมือนกันที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เขามีการสื่อสารระหว่างคนในกลุ่มเดียวกันและก็ข้ามกลุ่มกันมากขึ้น ซึ่งแต่ก่อนนี้เราไม่ค่อยสังเกตเห็น คือ เขาจะทำเฉพาะงานของตัวเองอยู่ตรงนั้น นี่ก็คือที่เราสังเกตเห็นอีกอย่างหนึ่งในภาพรวมขององค์กร ซึ่งพื้ก็คิดว่าน่าจะเป็นในทิศทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆละ

คำถาม : อยากให้ท่านยกสักกรณีที่ท่านประทับใจในการเปลี่ยนแปลงให้ฟังหน่อยครับ?

คำตอบ : ก็จะมีในเรื่องของการปรับตัวของพี่จักรกฤษ ก็อย่างเมื่อก่อนเขาค่อนข้างจะทำงานช้า และเรารู้ว่าเขาค่อนข้างที่จะกดดันในเรื่องนี้ เพราะว่าเขาอาวุโส แต่ว่าเราก็พยายามที่จะมอบหมายงานให้เขาทำในแค่ระดับหนึ่งเท่านั้น อย่างในเรื่องของการรับส่งหนังสือเขาก็มีความกระตือรือร้นที่จะส่งมากยิ่งขึ้นตรงนั้นเห็นได้ชัด เพราะว่าเวลาที่เขาเองงานไปเสนอกับผู้ว่ามาตรงนี้จะเห็นได้ชัดเลย พอเองงานไปเสนอเสร็จ พอผู้ว่าแจ้งอะไรมา เมื่อก่อนนี้เขาไม่เคยส่งไลน์ให้พี่คุณะ เดียวนี้เขาส่งมาให้ดูว่า ผู้ว่าเขาเขียนมาอย่างไร แต่ว่าเขาก็ไม่ได้เขียนอะไรนะ แค่อายภาพให้เราเห็นแทนที่จะมาเสนอที่โต๊ะเรา ตอนแรกนั้นก็สงสัยว่าส่งมาทำไม แต่พอหลายๆครั้งเข้าก็เห็นว่าเขามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพราะเขารู้ว่าเราชอบเร็วๆ เมื่อก่อนนี้ ก็คือการเสนองานแล้วเอาแฟ้มจากห้องนายลงมา บางทีนายเขียนมาแล้ว เขาไม่เคยเสนอเราว่านายพูดว่าอะไร รับทราบ ขอบคุณ หรือให้ดำเนินการอะไรต่อ บางทีเขาจะเก็บเงียบกัน อย่างตอนนี้เขามีการปรับ เขาส่งมาให้เรารับรู้ แต่เราก็เคยบอกกับเขาหลายครั้งแล้วว่าเรื่องนี้บางทีเอาลงมาแล้วก็ต้องมาให้เรารู้ทันที ในฐานะที่เรา

เป็นผู้บริหาร และก็อย่างวันนี้ที่เจ้าหน้าที่ก็เข้ามาในห้องแล้วก็มาถามว่า ท่านคลัง
ทำไมวันนี้ห้องร้อนจังเลย เขาก็ชวนเราคุย ใหม่ๆที่แต่ก่อนมา คือไม่ชวนเราคุย เขาก็
บอกว่าเดี๋ยวหนูให้คนนั้นคนนั้นมาดูแลให้ละ เราก็เห็นแล้วว่าเปลี่ยนไป ก็รู้ว่ามัน
เปลี่ยนไปในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ส่วนตัวเราเองเราก็พยายามปรับตัวเพราะเรารู้แล้ว
ว่าเขารู้สึกยังไ้กับเรา เราก็พยายามอ่อนลง เรารู้แล้วว่าเขาเป็นคนประเภทนั้น
ประเภทนี้ ก็พูดให้นุ่มขึ้น พยายามเดินเข้าไปหาเขา ก็คือ มันต้องปรับเข้าหากันละ

ภาคผนวก ฉ
รูปภาพการดำเนินการศึกษา



ภาพที่ จ.1 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก



ภาพที่ จ.2 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก



ภาพที่ จ.3 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก



ภาพที่ จ.4 กิจกรรมสุนทรียสาธกกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก



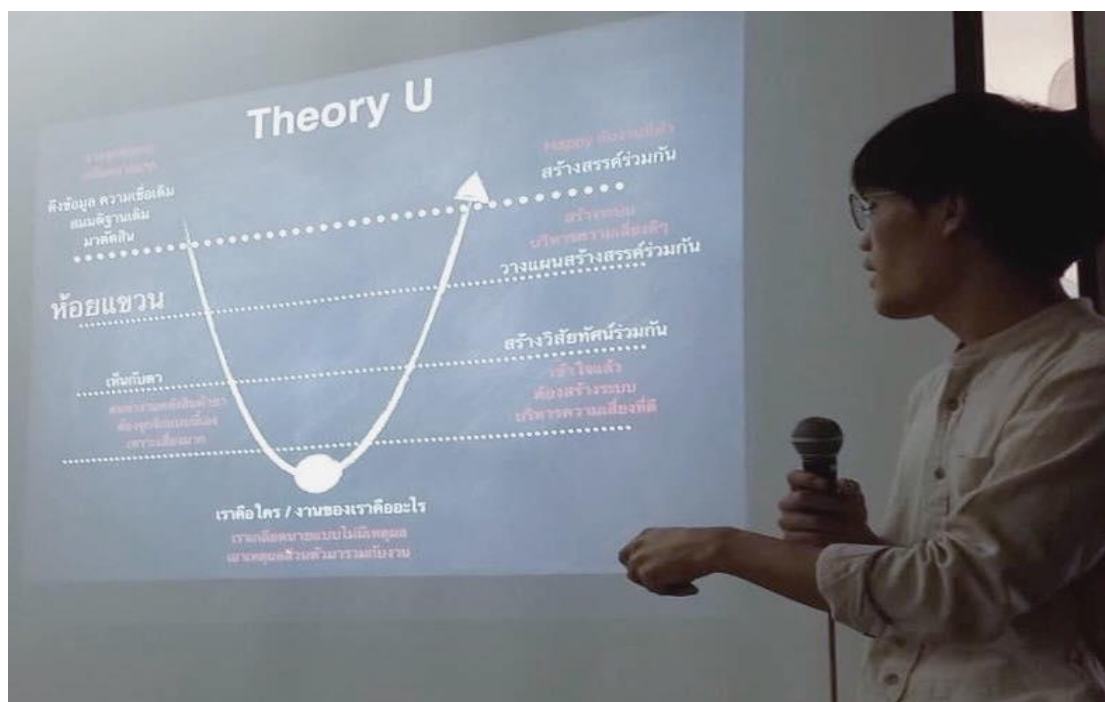
ภาพที่ ๓.๕ กิจกรรมรู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน



ภาพที่ ๑.๖ กิจกรรมรู้จักตน เข้าใจผู้อื่น พัฒนาการทำงานร่วมกัน



ภาพที่ ๑.๗ กิจกรรมสามคนไม่ธรรมดา



ภาพที่ ๘.๘ กิจกรรมก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต



ภาพที่ ๘.๙ กิจกรรมก้าวพ้นกับดักความคิด ค้นพบปัจจุบัน ร่วมสร้างสรรค์อนาคต



ภาพที่ จ.10 ภาพรวมหลังจากการดำเนินกิจกรรม



ภาพที่ จ.11 การสัมภาษณ์การติดตามประเมินผล



ภาพที่ จ.12 ภาพรวมหลังจากการสัมภาษณ์ติดตามประเมินผล