



กบพ.  
 09364  
 - ๙ พ.ย. ๒๕๕๙

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ สำนักงานบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐-๓๙๓๒-๓๑๖๓ โทรสาร ๐-๓๙๓๒-๓๑๖๒  
 ที่ จบ ๐๐๒๖/ ๖๖๕๓ วันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๕๙  
 เรื่อง รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศ

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

(นางเพ็ญวิ มาแสง  
 เลขานุการกรม  
 - ๙ พ.ย. ๒๕๕๙

ตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๘.๑/๒๐๘๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ แจ้งผลการพิจารณาอนุมัติให้ข้าพเจ้า นางสาวรัชณี บุญเรือง ไปฝึกอบรมในหลักสูตร Advance Leadership and Management program of professional development ณ Australian Institute of Management Western Australian เครือรัฐออสเตรเลีย ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ และกรมบังคับคดี ได้ทำสัญญาอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรมให้กรมบังคับคดีทราบ ปรากฏตามแบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวรัชณี บุญเรือง)

ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี

เรียน อธิบดี  
 ก.พ. ๒๕๕๙

ท.พ. ๒๕๕๙  
 ๒๕.๑๑.๒๖

นางสาวนาวดี สุวรรณมงคล  
 ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

(นางสาวนาวดี สุวรรณมงคล)  
 อธิบดีกรมบังคับคดี  
 ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

นางศุภกัญญา นุชนานาจิณี

10 พ.ย. 2559

(นางสาวรัตนาวดี สมบุรินทร์)  
 รองอธิบดีกรมบังคับคดี  
 ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

ท.พ. ๒๕๕๙  
 ๒๕.๑๑.๒๖  
 ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

## แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศ

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวรัชณี บุญเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้านนิติการ ระดับต้น สำนักงานบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี ได้รับคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ. ให้ได้รับทุนรัฐบาลไปฝึกอบรม (ทุนสำหรับการเตรียมผู้บริหารระดับสูง) โดยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Advanced Leadership and Management program of professional development ระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑๖ วัน ณ สถาบัน Australian Institute of Management western Australian เครือรัฐออสเตรเลีย

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรมให้กรมบังคับคดีทราบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน และการวางกลยุทธ์ภาครัฐ

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

Module ๑ : Thinking and Planning Strategically

Module ๒ : Having Difficult Conversations

Module ๓ : Leadership Development – Leading Others

Module ๔ : Advanced Management Program

ทั้งนี้ ในส่วนของเนื้อหาของแต่ละหัวข้อวิชา ประกอบด้วยสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

๒.๑ Thinking and Planning Strategically ได้ศึกษาถึงความหมายของกลยุทธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดลำดับการกระทำ/กิจกรรม ในช่วงเวลาและในที่ๆ เหมาะสมเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่สำคัญ การคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หลักการในการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กร เพื่อให้รู้ถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนกำหนดแนวทางในการดำเนินการต่อไป ดังนั้นการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่และเพื่อกำหนดแนวทางนำองค์กรไปสู่สภาพลักษณะใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต เป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์กร (Big Picture) กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น เป็นปัจจัยบ่งชี้อนาคตขององค์กร ทั้งนี้ ผู้นำต้องมองให้ออกถึงปัจจัย ๔ ด้าน ดังนี้

- ปัจจุบันองค์กรอยู่ที่จุดไหน (อะไรคือปัญหาความต้องการขององค์กร)
- องค์กรต้องการไปสู่จุดไหน
- เราจะพาองค์กรไปสู่จุดนั้นได้อย่างไร(วิธีการแก้ปัญหา/วิธีการที่จะไปถึงความต้องการ)
- กำหนดเวลาที่จะพาองค์กรไปสู่จุดหมาย

วัตถุประสงค์ของการนำกลยุทธ์มาใช้ในองค์กรเพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ในองค์กร พร้อมทั้งกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวางแผนอนาคตขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความสามารถในการแข่งขัน และก้าวสู่ความเป็นเลิศในยุคของการแข่งขัน

กระบวนการบริหารกลยุทธ์ เพื่อไปสู่ความสำเร็จต้องประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้

- การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร
- การกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- การควบคุมและประเมินผลตามกลยุทธ์

ทั้งนี้ ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะต้องจัดเตรียมองค์กรให้พร้อมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะสามารถก้าวผ่านสถานการณ์ที่เลวร้ายและสามารถเติบโตต่อไปได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากหลากหลายปัจจัย อาทิ กลไกตลาด กลุ่มลูกค้า ผลิตภัณฑ์ คู่แข่งทางการค้า ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นตัวบ่งชี้ที่จะบอกได้ถึงเวลาที่องค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์และปรับโครงสร้าง วิเคราะห์และปรับปรุงระบบการทำงาน/การบริหารจัดการ ปรับอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และท้ายที่สุดอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วม

๒.๒ Having Difficult Conversations ได้ศึกษาถึงการสนทนาหรือการพูดคุยในสถานการณ์ที่ยากลำบากที่เกิดขึ้นในองค์กรอันเนื่องมาจากความขัดแย้ง ทั้งในส่วนที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลผลิตขององค์กร การศึกษาถึงเทคนิคการเจรจาแก้ปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- ทำความเข้าใจกับปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยการรับฟังผู้อื่นด้วย
- การกำหนดประเด็นในการพูดคุย
- การหลีกเลี่ยงคำพูดที่รุนแรง/การใช้อารมณ์/วาจาที่ก้าวร้าว
- การสร้างทางเลือกใหม่ที่เกิดขึ้นจากการพูดคุย
- การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้กับองค์กร

ในการศึกษาหลักสูตรดังกล่าวนอกจากจะได้เรียนรู้ถึงหลักการในการแปรเปลี่ยนสถานการณ์ที่ย่างยากให้กลับกลายเป็นสถานการณ์ทั่วไปแล้ว ยังได้ศึกษาถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคน(Coaching) โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญในกระบวนการของการ Coaching นั่นคือ Awareness การทำให้คนตระหนักรู้และมองเห็นตนเอง แทนการสั่งการในลักษณะของ Action หรือบทบาทของผู้ที่เหนือกว่าสั่งการ ซึ่งการ Coaching จะส่งผลให้ผู้ถูกโค้ชเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรหรือครอบครัวของผู้ถูกโค้ชในระยะยาว ในการศึกษามีการยกสถานการณ์จำลองให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองอีกด้วย

นอกจากนั้นยังได้ศึกษาถึงแนวความคิดเรื่อง Lateral Thinking (การคิดนอกกรอบ) และวิธีการหรือสูตรบริหารความคิดที่มีมุมมองแบบรอบด้านที่เรียกว่า Six Thinking Hats ของ E DeBono ซึ่งทฤษฎีหมวด ๖ ใบ ดังกล่าวทำให้มองเห็นว่าความคิดของทุกคนมีผลต่อการตัดสินใจ

๒.๓ Leadership Development – Leading Others ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีและการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ในเรื่องของการเรียนรู้และทำความเข้าใจตนเอง การเรียนรู้และทำความเข้าใจผู้อื่น มีความหวังดีและจริงใจกับผู้อื่น การมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เพื่อการสร้างความรู้ในองค์กร การสร้างจุดยืนหรือลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้นำของตนเอง การพัฒนาความคิดหรือมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้คนในองค์กรให้สามารถนำไปพัฒนาองค์กรได้ ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีควรจะต้องมีลักษณะของการเปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้ที่จะนำทีมงานและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

อนึ่ง ในการศึกษาดังกล่าวได้กำหนดกรอบในการบริหารจัดการของผู้นำในลักษณะของการทำงานแบบงล้อ ดังนี้

- การค้นหาในพบปัญหาที่แท้จริงขององค์กร
- การกำหนดเป้าหมายและก้าวไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงที่วางไว้
- การสร้างระบบเพื่อสนับสนุนในการแก้ปัญหา/ไปให้ถึงเป้าหมาย
- ต้องอย่าติดกับดักในเรื่องความเชื่อหรือประสบการณ์เดิมๆ
- การสร้างหรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
- การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- การให้ความสำคัญกับ Feedback หรือปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้เกี่ยวข้อง
- การค้นหาในพบปัญหาที่แท้จริงขององค์กร

๒.๔ Advanced Management Program ได้ศึกษาถึงการก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหารชั้นนำ การพิจารณาเปรียบเทียบของการเป็นผู้นำหรือเป็นเพียงผู้จัดการ เรียนรู้วิธีการปรับปรุงหรือยกระดับรูปแบบการเป็นผู้นำของตนเอง และวิธีการที่จะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในตัวเอง ตลอดจนการค้นหาวีธีที่จะทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น (การเพิ่มศักยภาพ และลดอุปสรรคหรือเหตุขัดข้องในกระบวนการต่าง ๆ ของกระบวนการงาน) การเรียนรู้ถึงเครื่องมือและเทคนิคที่จะเพิ่มสมรรถนะความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตัวเอง ให้เป็นผู้นำที่รอบรู้และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การกำหนดรูปแบบการเป็นผู้นำของตนเอง ทั้งนี้ ลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้ซึ่งมองการณ์ไกล สามารถกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในองค์กร

มีการศึกษาถึง Competency หรือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลงานที่ดี หรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ การชี้ให้เห็น

องค์ประกอบของ Hard Skills และ Soft Skills การเรียนรู้ถึงทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งว่าทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคคลากรมาใช้ในเชิงของการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการดึงสมรรถนะซึ่งมักจะถูกมองว่าเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ ออกมาให้กลายเป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้ และเป็นประโยชน์กับองค์กร

การศึกษาในหัวข้อวิชาดังกล่าวยังได้เรียนรู้และเข้าใจถึงรูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กร คุณค่าหรือประโยชน์ของกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ การใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือ และวางรูปแบบภายในบริบทขององค์กร การเรียนและฝึกการวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรของตนเอง การยกกรณีศึกษาของบริษัทหรือองค์กรที่ล้มเหลวอันเนื่องมาจากการวางกลยุทธ์ที่ผิดพลาด องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องยาวนานอันเนื่องมาจากการวางกลยุทธ์ที่ถูกต้อง และมองไปข้างหน้า การศึกษาถึงปัจจัยที่มีก่อให้เกิดการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม เช่น อานาจารการต่อรองจากลูกค้า จากผู้ชายวัตถุดิบ จากคู่แข่งรายใหม่ ส่วนแบ่งการตลาด ล้วนเป็นปัจจัยที่ผู้นำองค์กรจะต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนั้นยังได้เรียนรู้ถึง Life Styles Inventory ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะการเป็นผู้นำ และการพัฒนาตนเอง โดยการวัดระดับความคิดและทัศนคติจากมุมมองของผู้ศึกษาเอง และจากมุมมองหรือปฏิกิริยาของบุคคลรอบข้าง โดยการให้ข้อมูลเชิงลึกในจุดแข็งและจุดอ่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับผลกระทบจากพฤติกรรมของตนเองที่มีต่อคนอื่น ๆ รวมทั้งเห็นมุมมองใหม่ๆ ในจุดแข็งที่มีศักยภาพของตนเองและในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือส่วนที่เป็นจุดอ่อน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและทีมงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ในการศึกษายังได้เรียนรู้ถึงกลยุทธ์และเทคนิคในการเจรจาต่อรอง กลยุทธ์ในการวางแผนด้านการเงินและการตลาดและการลงทุน มีการศึกษาถึงพลวัตทีม หรือพลังที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหว กระบวนการแบบปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องถึงพลังการแข่งขัน ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในทีมงานองค์กร โดยการสำรวจหรือวิเคราะห์ลักษณะของทีม การเรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีมของภาคเอกชน เช่น ในส่วนของอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง แล้วร่วมกันวิเคราะห์แนวทางที่จะทำให้ทีมงานในองค์กรสามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจำลองการทำงานเป็นทีมและทำการแข่งขันเพื่อหาจุดที่คุ้มค่าที่สุดของการทำงานเช่น การลดระยะเวลาในการทำงาน การลดต้นทุนในการผลิต เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลการวิจัยในเรื่องความรักความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น กลุ่มลูกค้า สังคม หรือสิ่งแวดล้อม และการให้บริการหลังการขายล้วนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในระดับที่เท่าเทียมกันกับตัวสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ในการศึกษาดังกล่าวยังให้ความสำคัญในการบริหารเวลาเพื่อการดูแลรักษาสุขภาพของผู้นำ การแบ่งเวลาเพื่อสร้างความสุขให้แก่ครอบครัวอย่างสมดุล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข พร้อมกับสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๑ ต่อตนเอง เป็นการเปิดโลกทัศน์และเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารองค์กร ในมุมมองที่หลากหลายจาก

ผู้เข้าร่วมศึกษาอบรมทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน เห็นความแตกต่างในเชิงระบบของการบริหารจัดการ การเรียนรู้ถึงสถานะการแข่งขันในทางธุรกิจเพื่อก้าวสู่องค์กรที่เป็นเลิศ เพื่อให้สามารถอยู่ได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง

๓.๒ ต่อหน่วยงาน ได้ศึกษาและเข้าใจการทำงานของภาคเอกชน ซึ่งมีการคิด การวางแผนและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เห็นถึงประโยชน์ของการสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรจนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อไปสู่เป้าหมายในภาพรวม และที่สำคัญได้เรียนรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม แต่มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน การทำงานในลักษณะของการแข่งขันเพื่อไปสู่ความสำเร็จ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน จากการฝึกอบรมสามารถนำกระบวนการความรู้ดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานที่รับผิดชอบได้เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการต่อบุคลากรรุ่นต่อไป เสมือนหนึ่งเป็นการบ่มเพาะนักบริหารจัดการองค์กรรุ่นใหม่ ทั้งนี้ โดยเริ่มจากการบริหารจัดการภายในหน่วยงานย่อยภายใต้ข้อจำกัดทางด้านบุคลากรที่มีอยู่ มีการมอบหมายและการกระจายอำนาจในการกำกับดูแล พิจารณาและตัดสินใจแก่หัวหน้ากลุ่มงานย่อย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการ และการแก้ปัญหาในกลุ่มงานของตน และเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจ นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในระดับล่างได้แสดงความสามารถหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ด้วย

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงานในปัจจุบัน จะเป็นไปในรูปแบบของสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจให้แก่กลุ่มงานย่อยในระยะเริ่มแรกอาจจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือขาดความมั่นใจในการพิจารณาตัดสินใจของตนเอง อาจต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ในหน่วยงานของสำนักงานบังคับคดีในส่วนภูมิภาค นั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน มีได้อยู่ในฐานะผู้บริหารจัดการหน่วยงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีหน้าที่พิจารณาสั่งการในสำนวนคดี รวมทั้งการลงนามในส่วนของงานการเงิน และงานธุรการในลักษณะของสายการบังคับบัญชาดังนั้น หากต้นสังกัดสามารถกำหนดให้ชัดเจนว่าการพิจารณาสั่งการในแต่ละงาน สามารถมอบอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มงานนิติกร กลุ่มงานการเงินและบัญชี หรือกลุ่มงานธุรการ(ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีโครงสร้าง) ให้ดำเนินการในเรื่องใดได้บ้าง ก็จะทำให้เกิดความคล่องตัว และความรวดเร็ว ทั้งยังเป็นการสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้บุคลากรทั้งในส่วนของงานหลักและงานสนับสนุนได้อีกด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) .....

(นางสาววิชนี บุญเรือง)

ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม