



# จลสารคนสภา

ปีที่ 10 ฉบับที่ 8 ประจำเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556

โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ  
เรื่อง การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาฉบับที่ 3  
(พ.ศ. 2555-2559) (ฉบับปรับปรุง)



## โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic skill)

หลักสูตร “ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน  
(English for ASEAN community) สำหรับผู้บริหาร



การไหว้ไม่ได้หมายความว่าคนที่เราไหว้มีความดีหรือนำเคารพนับถือ  
แต่การไหว้คนอื่นแสดงให้เห็นว่าเราเป็นคนดีมีสัมมาคารวะ:  
“คำโบราณว่าไว้”



## คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น เขามีพฤติกรรมอะไรบ้าง

การทำงานในองค์กรทั่วไป บุคลากรทุกคนจะต้องสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร นอกจากผลงานที่ดีแล้ว บุคลากรที่ดีก็ต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วย โดยทั่วไปเวลาจะดูผลงานบุคลากรก็มักจะมี 2 ด้านก็คือ ด้านผลสำเร็จของตัวเอง และ พฤติกรรมที่ดีของบุคลากรซึ่งก็แล้วแต่ว่าองค์กรจะมีความเชื่อ หรือค่านิยมในเรื่องเหล่านี้อย่างไร

บุคลากรแต่ละคนที่ทำงานในองค์กร ก็ประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน บางคนเป็นบุคลากรที่มีความโดดเด่นมาก มีผลงานที่ดี และยังมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีแต่เพื่อน ๆ รัก และทำงานอย่างมีความสุขบุคลากรบางคน แทนจะไม่มีเพื่อนเลย ผลงานก็ออกมาแบบไม่ดีนัก ก็เลยมีคนท้วงติงเรื่องนี้ขึ้นมาว่า การที่บุคลากรคนหนึ่ง จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้น นอกจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ยังต้องมีพฤติกรรมอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรได้

พฤติกรรมทั้ง 7 ประการที่จะกล่าวถึงนี้ มาจากหนังสือ ชื่อ 365 Success ซึ่งเขียนโดย Shirley Taylor ได้ก็รวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างาน และบุคลากรที่ทำงาน และถูกมองว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสรุปออกมาเป็นพฤติกรรมมาตรฐานว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีพฤติกรรมเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลัก มีอะไรบ้างลองมาดูกันครับ



### เป็นคนตรงต่อเวลา

พฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมหลัก อันแรกเลยที่บุคลากรที่จะประสบความสำเร็จพึงมีติดตัวไว้เสมอ คนที่ทำงานตรงเวลา เข้าประชุมตรงเวลา เวลานั้นนัดหมายกับใครก็ตาม ก็ไปตรงเวลา หรือก่อนเวลา ซึ่งเรื่องของตรงเวลานี้ เป็นการที่เราให้เกียรติกับคนที่เรานัดหมายไว้ ซึ่งแน่นอน คนแบบนี้ย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่มาสายตลอดเวลาในทุกเรื่อง



### เป็นคนรักษาสัญญา

พฤติกรรมที่สองก็คือ คนที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้นจะต้องเป็นคนรักษาคำพูดรักษาสัญญา พูดอะไรไว้ หรือสัญญาอะไรกับใครไว้ ไม่ว่าจะไปกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งลูกน้องของตนเอง ก็จะต้องรักษาคำพูดนั้นอย่างเคร่งครัดไม่ใช่พูดแล้ว ก็ทำเป็นลืมบ้าง พยายามบ่ายเบี่ยงบ้างแบบนี้เท่ากับว่าเราไม่รักษาคำพูด คนอื่นก็จะไม่เชื่อถือไม่ไว้ใจเรา งานที่เราทำก็คงจะประสบความสำเร็จได้ยากขึ้นอีก

### ใช้เวลาขององค์กรในการทำงานในองค์กร

พฤติกรรมนี้ถือเป็นอีกพฤติกรรมหนึ่งที่คนทำงานที่ประสบความสำเร็จมีกัน ก็คือ การใช้เวลาขององค์กรเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เนื่องจากเราได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากทางองค์กร เขาจ่ายเราเพื่อที่จะให้เราทำงานให้ ถ้าบุคลากรคนใด เอาเวลาทำงานขององค์กรไปทำอย่างอื่น ทำงานส่วนตัวบ้างหรือเล่นสนุกสนานไปตามอำเภอใจ ด้วยพฤติกรรมแบบนี้หัวหน้าเองก็คงไม่ชอบ ผู้บริหารก็ไม่ชอบเช่นกัน ความสำเร็จในการทำงานก็เกิดยากครับ



## ใช้เงินและทรัพย์สินขององค์กรอย่างซื่อสัตย์

บุคลากรที่รับผิดชอบทางการเงิน หรือมีการถือเงินขององค์กรอยู่ หรือทำงาน โดยอาศัยทรัพย์สินขององค์กร ก็จะต้องใช้เงินและทรัพย์สินขององค์กรไปในทางที่สุจริต ไม่เอาเงินและทรัพย์สินขององค์กรไปหมุน หรือใช้ส่วนตัว แม้ว่าจะไม่มีปัญหาอะไร แต่พฤติกรรมแบบนี้ คือพฤติกรรมที่สื่อให้เห็นถึงการทุจริตต่อหน้าที่การงานของเราเอง

## รับโทรศัพท์ของเพื่อนโต๊ะข้างๆ บ้าง

พฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ เวลาที่เพื่อนกำลังยุ่ง หรือไม่อยู่โต๊ะ และมีโทรศัพท์ตั้งขึ้นที่โต๊ะ เพื่อนเราข้าง ๆ เรารับหรือเปล่า คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยใส่ใจไปเลยให้มันดังไปเรื่อย ๆ จนกว่ามันจะเงียบไปเอง แต่คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะไม่คิดแบบนั้น จะรีบไปช่วยรับโทรศัพท์นั้นและจะช่วยจดข้อความไว้ให้ เพื่อที่จะได้ให้เพื่อนติดต่อกลับไปได้ ลักษณะนี้ไม่เพียงแค่ช่วยเพื่อนเท่านั้น ยังสามารถช่วยองค์กรของเราได้ด้วย เพราะเราอาจจะได้ลูกค้าเข้ามาได้ความพึงพอใจของคนโทรเข้ามา ซึ่งก็มีแต่ผลดีทั้งนั้น

## เสนอตัวช่วยเหลือการทำงาน

บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มักจะเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือคนอื่นเวลาที่ตนเองทำงานเสร็จแล้ว และมีเวลาเหลืออยู่ ก็เสนอตัวเองในการเข้าไปช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงานบ้าง หรือช่วยหน่วยงานอื่นๆ บ้าง โดยที่คนอื่นไม่ต้องร้องขออะไร และการช่วยเหลือนี้ก็เป็นความช่วยเหลืออย่างเต็มใจและใส่ใจ และช่วยอย่างเต็มที่โดยไม่ได้หวังอะไรตอบแทนเลย

## ตอบสนองต่อการทำงานในทันทีที่สามารถทำได้

เช่น อีเมล หรือโทรศัพท์ ถ้าเราไม่สามารถรับได้ หรือติดธุระอะไรอยู่ก็ตาม เมื่อไหร่ที่เรามีเวลา เราจะต้องรีบโทรกลับ หรือติดต่อกลับให้เร็วที่สุด

ทั้ง 7 พฤติกรรมข้างต้น ไม่ได้เป็นพฤติกรรมที่ยากในการประพฤติปฏิบัติเลยสักนิด ลองสังเกตดูก็ได้ครับ แต่ละพฤติกรรมที่เขาวีจัยมาข้างต้นล้วนแต่เป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกียรติต่อบุคคลอื่นที่เราต้องทำงานด้วยทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง หรือแม้แต่ตัวองค์กรของเราที่เราทำงานให้และพฤติกรรมที่เราให้เกียรติต่อคนอื่นนี่เอง ที่จะทำให้คนอื่นก็ให้เกียรติเรา และยอมรับนับถือเรา มีความเชื่อมั่นในตัวเรามากขึ้น ผลสุดท้าย ความสำเร็จในหน้าที่การงานมันก็ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ครับ

ถ้าอยากประสบความสำเร็จในการทำงาน เอาไปลองใช้ดูก็ไม่เสียหายนะครับ มีแต่จะเกิดผลดีต่อตัวเราเองทั้งสิ้นครับ

4

โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic skill)  
หลักสูตร “ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน  
(English for ASEAN community) สำหรับผู้บริหาร



โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic skill)  
หลักสูตร “ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน  
(English for ASEAN community) ระดับกลาง





## ความสุขที่มากกว่า...การให้

**พ**งษ์รัตน์ ชายหนุ่มผู้มีชีวิตจากกล่าวได้ว่าสมบูรณ์แบบ...หน้าตาหล่อเหลา...การศึกษาสูง...หน้าที่การงานมั่นคง...มีความก้าวหน้าในอนาคต คนรอบข้างต่างรักใคร่ ชีวิตแสนเพียบพร้อมของเขาทำเอาหลายคนต่างชื่นชมและแอบอิจฉา วันหนึ่งชีวิตที่สมบูรณ์แบบของเขา ก็เหมือนจะสมบูรณ์แบบมากขึ้น เมื่อพี่ชายคนโตยินดีควักเงินก้อนใหญ่ ซื้อรถสปอร์ตคันงามให้เป็นของขวัญวันเกิด ไม่ต้องบอกว่าเจ้าตัวจะยินดีปรีดาเพียงใด เพราะรถสปอร์ตสุดหรูคันนี้ ชายหนุ่มฝันอยากได้เป็นเจ้าของมานานนัก

**เ**ื่อความฝันเป็นจริง สิ่งที่เขาคิดทำอย่างแรกคือ ขับเจ้ารถสปอร์ตตระเวนไปตามที่ต่าง ๆ ให้สมอยากใจหนึ่งต้องการทดสอบแรงม้าที่ซ่อนตัวอยู่ในห้องเครื่อง ว่าจะมีเรี่ยวแรงเติมกำลังสักเพียงไหนอีกใจหนึ่งนั้น เป็นที่แน่นอนว่า ลองใครที่มีรถสวยและแรงขนาดนี้ คงไม่เก็บเอาไว้ชื่นชมเพียงลำพังที่โรงรถในบ้านเป็นแน่...ชายหนุ่มขับรถโฉบเฉี่ยวไปยังที่ต่าง ๆ รอบเมืองพัทยา และอิมมูมิใจ เมื่อเช้าเสียงมองพบว่ามีสายตาดูหลายคู่ข้างทาง ต่างเหลียวหันมองตามรถคันสวยของเขาเขาขับโฉบเฉี่ยวไปมาสักพัก จึงชะลอหาที่จอดทั้งเครื่องและคน....แล้วปราดเข้าจอดข้างถนนที่ริมชายหาดจอมเทียน

**ร**ะหว่างกำลังพักผ่อนนิริยาบถและทอดสายตาดออกไปชมทะเลรับลมยามเย็น เมื่อหันกลับไปมองที่รถ ซึ่งจอดชิดริมฟุตบาท เขาเห็นเด็กชายอายุราว 10 ขวบ แต่งตัวมอซอแต่ดูสะอาด เดินลูบ ๆ คลำ ๆ รอบรถคันงามของเขา ด้วยกิริยาท่าทีที่ชื่นชอบอย่างเห็นได้ชัด ชายหนุ่มรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของกับสิ่งที่หลายต่อหลายคนใฝ่ฝันเขาเดินยึด-ออกมาที่รถ พร้อมกระแอม...แล้วเอ่ยทักทายเด็กคนนั้นด้วยน้ำเสียงมั่นใจ ตั้งขุนศึกผู้ชนะสงคราม“ระวังหน่อยน้อง...เดี๋ยวเป็นรอย” ว่าพาลงยิ้มมุมปาก เด็กน้อยหันมองจ้องชายหนุ่มเจ้าของเสียง ก่อนตอบ “รถของพี่เธอ..

สุดยอด!” เอ่ยพาลงตาโตชื่นชม “แน่นอน” เขาตอบพร้อมระบายยิ้ม “พี่ซื้อมาราคาเท่าไรกันเนี่ย” เด็กน้อยถาม “อืมม...คนอื่นอาจต้องควักสตางค์ซื้อเองแหละนะ...แต่พี่ไม่ต้อง...เพราะพี่ชายของพี่เพิ่งซื้อให้เป็นของขวัญวันเกิดเมื่อไม่กี่วันนี้เอง” ตอบพาลงยิ้มปลื้ม “โอ้โฮ! ดีจังผมอยาก...” เด็กน้อยตะกุกตะกัก ชะงักในตอนท้าย ชายหนุ่มคิดในใจว่าเด็กคนนี้จะไม่กล้าพูดต่อ เพราะที่อยากจะพูด แต่ยังไม่กล้าบอกไว้แน่ คงจะต้องการบอกว่า อิจฉา และอยากจะเป็นอย่างเขาบ้างล่ะสิ ที่มีพี่ชายแสนดีซื้อรถสุดหรูให้เป็นของขวัญ...ทว่าหาได้เป็นอย่างที่ชายหนุ่มคิด...”ดีจัง ผมอยาก..อยาก เป็นอย่างพี่ชายของพี่จังเลย...ผมจะได้ซื้อรถให้น้องชายผมบ้าง” ชายหนุ่มฟังแล้วถึงกับจุกที่คอ...

**ใ**นสังคมทุกวันนี้ ใครต่อใคร ต่างตั้งหน้าตั้งตาเพียงแต่จะรับหรือบางคนไม่ยอมรับ...ต่างใช้กำลังความได้เปรียบ แอ่งชิงของคนอื่นมาเป็นของตัวเองแต่เด็กคนนี้ก็กลับคิดสวนทางใคร ๆ...ที่อยากจะเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับชายหนุ่มมองเด็กชายด้วยความรู้สึกที่ทั้ง และแปลปลอบใจ ในใจ แล้วเอ่ยถาม...“อยากนั่งรถเล่นกับพี่มั๊ย” “ครับ อยากมากเลย” เด็กชายตอบแทบจะทันที หลังจากขับรถเล่นกินลมไปตามถนนเลาะเลียบชายหาดอยู่พักหนึ่ง เด็กน้อยหันมาพูดกับเขาด้วยดวงตามีประกายว่า... “พี่ครับ...ช่วยขับรถไปทางหน้าบ้านผมหน่อยได้มั๊ยครับ” ชายหนุ่มยิ้มบาง ๆ เขาคิดว่าน่าจะเอาไม่ผิด และรู้ว่าเด็กน้อยต้องการอะไร...คงอยากจะทำอะไรให้เพื่อนบ้านเห็นว่าได้นั่งรถหรูหรรหาคันโตกลับบ้านล่ะสิ...ทว่า... “พี่ช่วยจอดตรงหน้าบ้านหลังข้างหน้านั้นนะครับ” เมื่อรถจอดนิ่ง เด็กน้อยรีบลงจากรถ แล้ววิ่งขึ้นบันไดหายไปบนบ้านชั้นเดียว ซึ่งปลูกแบบง่าย ๆ ยกพื้นเตี้ย ๆ มีระเบียงแคบ ๆ ด้านหน้าสักครูจึ่งกลับออกมา แต่ไม่ได้วิ่ง เขาอ้อมน้องตัวเล็ก ๆ ที่พิการขาสืบทั้งสองข้างมาด้วย แล้ววางน้องลงที่บันไดขั้นแรก กอดน้องไว้ที่ด้านหลังแล้วชี้มาที่รถ “นั่นไงหนุ่ย...รถคันที่พี่เล่าให้ฟัง พี่ชายของเขาซื้อให้เป็นของขวัญวันเกิด เขาไม่ต้องเสียตังค์เลยนะ.....เอาไว้พอหนุ่ยโตขึ้นแล้ววันหนึ่งพี่จะซื้อให้หนุ่ยบ้าง แต่พี่จะขับให้เองนะ...หนุ่ยจะได้ไปดูไปเห็นของสวย ๆ กับตาของหนุ่ยเอง เหมือนที่พี่เคยเล่าให้ฟังไง”

**ช**ายหนุ่มได้ยินทุกถ้อยคำชัดเจน...เขาลงจากรถแล้วเดินไปหาเด็กทั้งสอง ก็มองอ้อมน้องคนเล็ก แล้วนำมานั่งบนเบาะหน้า พี่ชายรีบป็นตามขึ้นมานั่งใกล้แล้วทั้งสามก็เริ่มออกเดินทาง... บัดนี้ชายหนุ่มเข้าใจลึกซึ้งแล้วว่า...

“การให้...เป็นเหตุให้มีความสุขยิ่งกว่าการรับ” หมายถึงอะไร...

วันนี้  
ฉันมี  
ความสุข

a day 11<sup>th</sup> anniversary

ที่มา <http://www.pattanakit.net>



## สุดท้าย ก็อยู่ที่ผู้นำองค์กร

คนที่เป็นผู้นำขององค์กรนั้น เป็นอะไรมากกว่าแค่ผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย แต่เรียกได้ว่า เป็นแทบทุกเรื่องในองค์กรเลยก็ได้ ไม่ว่าจะเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายใน การเป็นกำลังใจและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร รวมทั้ง เป็นผู้นำและทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่ดี และไม่ดี โดยบางครั้งตัวผู้นำเองอาจจะไม่รู้ตัวเลยด้วยซ้ำไป

เขียนแบบนี้ก็เนื่องจาก ผมได้เข้าร่วมสัมมนา และประชุมกับผู้บริหารกลุ่มหนึ่ง ซึ่งพูดคุย และให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์กรของตนเองว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้นเป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นเราจะต้องสร้างวัฒนธรรมขององค์กรขึ้นมาใหม่

ผมนั่งฟังอยู่ด้วยความสับสนปนกังวลนิด ๆ เพราะจริง ๆ แล้ววัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรก็ล้วนแล้วแต่เกิดจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูงทั้งสิ้น และการที่เราจะเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรนั้น มันไม่ใช่เรื่องที่ทำกันง่าย ๆ เลย เพราะถ้าจะเปลี่ยนจริง ๆ เอาแบบสุดขั้วเลย ก็คงต้องเปลี่ยนตัวผู้บริหารยกชุดกันเลยทีเดียว เพราะถ้ายังคงมีผู้นำคนเดิม มีผู้บริหารชุดเดิม เรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ก็จะเป็นเรื่องที่ยังคงพูดคุยกันอย่างออกรสในการประชุม แต่จะไม่มีทางเกิดขึ้นได้เลย ถ้าผู้บริหารชุดนี้ไม่เปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่วัฒนธรรมใหม่ที่ต้องการให้เป็นลองมาดูสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรต่าง ๆ ที่มีผู้นำ และผู้บริหารเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร

ผู้นำและผู้บริหารอยากให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดี แต่ผู้บริหารกลับทะเลาะกันเอง ไม่พูดคุยกัน เวลามีปัญหาเกิดขึ้นก็โยนเรื่องกันไปมา กล่าวหากัน แล้วแบบนี้บุคลากรจะทำงานเป็นทีมได้อย่างไร ผู้นำ และผู้บริหารขององค์กรไม่เคยที่จะสื่อสาร หรือบอกกล่าวนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรให้บุคลากรทราบ ไม่เคยบอกเรื่องของ Vision Mission ให้กับบุคลากรทราบ รวมทั้ง

ไม่เคยที่จะบอกเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับรู้ แต่กลับมาคาดหวังผลงานจากบุคลากรว่าต้องทำงานให้ได้ตามที่เขาต้องการ บุคลากรเองก็งงว่า แล้วจะให้ทำอะไร เพราะบุคลากรเองก็ไม่เคยรู้เลยว่าผู้บริหารต้องการให้ทำอะไรกันแน่ ก็เลยทำงานไปวัน ๆ มากกว่าผู้บริหารคอยจับผิดบุคลากรเวลาทำงานและไม่ให้ความเชื่อถือแก่บุคลากร เวลาบุคลากรทำอะไร ก็จะต้องจับผิด หาว่าบุคลากรกำลังจะ做什么ที่ไม่ดี หรือกำลังจะทุจริต

ผู้นำ และผู้บริหารที่เลือกที่รักมักที่ชัง มุ่งเน้นที่จะทำให้ตนเองได้ดี โดยไม่สนใจว่าระบบการบริหารภายใน จะเป็นอย่างไร ตนเองจะต้องได้ในสิ่งที่ตนต้องการ ฯลฯ

ด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำ และผู้บริหารระดับสูงที่กล่าวมาข้างต้น ผมคิดว่าไม่ว่าจะหาวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม ก็ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่วัฒนธรรมใหม่ ๆ ได้เลย ถ้าผู้บริหารยังคงยึดมั่นถือมั่น และไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของตนเองเสียใหม่

ตรงกันข้ามกับผู้นำและผู้บริหารตัวจริงขององค์กรบางองค์กร ที่ยอมรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่เป็นกระจกส่องพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองใหม่ เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของทั้งองค์กร และเพื่อที่จะทำให้บุคลากรเห็นว่า ผู้บริหารยังเอาจริง ดังนั้นบุคลากรก็ต้องเอาจริงด้วยเช่นกัน

ในกรณีที่ผู้บริหารยอมรับ และยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างชัดเจน และเริ่มลงมือเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างจริงจัง แม้ว่าจะต้องใช้เวลาสักหน่อย แต่สุดท้ายแล้ววัฒนธรรมขององค์กรก็จะค่อย ๆ เปลี่ยนไปตามที่ผู้นำต้องการให้เป็น

โดยสรุปแล้ว การที่ผู้นำองค์กรต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในองค์กร สิ่งที่จะต้องเริ่มต้นก่อนเลยก็คือตัวผู้นำองค์กรนั่นเองที่จะต้องเอาจริงเอาจัง และทำตนให้เป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร และเมื่อบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำแล้ว การจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์กรก็ไม่ยากแล้วครับ





# โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559) (ฉบับปรับปรุง)  
วันที่ 29 สิงหาคม 2556



# โครงการเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กร เกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการบริหารบุคคล

หัวข้อ วิทยะและการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบใหม่  
วันที่ 21-22 สิงหาคม 2556



## โครงการพัฒนาองค์ความรู้ กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน (KM Team)

วันที่ 28 สิงหาคม 2556

ณ ทอสมุทกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร จ.นครปฐม และศูนย์ศิลปาชีพ บางไทร จ.พระนครศรีอยุธยา

