

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุทิดา น้าวน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สำนักงาน ก.พ.

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ในอดีตวิวัฒนาการการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มขององค์กรภาคเอกชนหรือภาครัฐ ประมาณ ๒๐ ปี เป็นการทำงานจะเป็นฝ่ายรับคำสั่ง รับมอบนโยบายและนำมาปฏิบัติ ไม่ค่อยมีการแสดงความคิดเห็น พูดคุย การแสดงการสื่อสาร ให้ข้อมูลสะท้อนกลับไปยังผู้นำทีมหรือเพื่อนร่วมทีมมากนัก การอิสระในการทำงาน การยืดหยุ่นค่อนข้างน้อย เมื่อทีมวางกรอบอะไรไว้ มักจะทำงานในกรอบ นั้น ๆ

ปัจจุบัน คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน พฤติกรรมการทำงานอาจมีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง ตามยุค ตามสมัยขึ้น มีอิสระทางความคิดสูงมาก คนสมัยใหม่การทำงานต้องการเป็นที่ยอมรับ ผลการของเขาเป็นที่ประจักษ์ ต้องการคนชื่นชมหรือวิพากษ์ วิเคราะห์ผลงานของเขา สามารถทำให้เขาภูมิใจ มีตัวตน การสื่อสารออกไปต้องการให้มีคนรับฟังความคิดเห็นของเขา การแสดงออกของเขา สามารถตอบโต้ได้ ตรงจุดที่แผนก ทีม ต้องการและเข้าใจเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง ด้วยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ เทคโนโลยีการสืบค้นทันสมัยกว่าอดีต ส่งผลทำให้การทำงานเกิดความรวดเร็วและว่องไวมากและสามารถทำงานที่ไหนก็ได้

กระบวนการเรียนรู้และเข้าใจสมาชิก

มีความเข้าใจในปัญหาอุปสรรคระหว่างการทำงานร่วมกัน ทำอย่างไรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขแล้วเกิดผลลัพธ์ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเริ่มจากผู้นำทีมต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ คุณลักษณะ มีบทบาทการนำทีม การสร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าวต่อการสื่อสาร เป็นผู้นำต่อการสร้างความสัมพันธ์ หรือทำลายความสัมพันธ์ได้ ทำลายแรงจูงใจ หรือทำลายความสัมพันธ์ได้ ต้องเข้าใจ ดังนี้

๑. การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม
๒. จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
๓. ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบขององค์กร

ต้องเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานและสามารถมองเห็นคุณค่าของคนในทีม มองเห็นผลงานและผลลัพธ์ของทีม เห็นคุณค่าที่องค์กรมอบให้หรือสมาชิกในทีมมองเห็น หรือคุณค่าที่ผู้นำในทีมมอบให้เป็นอย่างยิ่งจะเป็นแรงผลักดัน จูงใจในการพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ต้องเป็นคนที่ไม่ใจต้องพร้อม

ต้องมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ยกตัวอย่าง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การลงมือทำให้เกิดผลลัพธ์

ผู้นำในทีมต้องทำให้คนในทีมมองว่าสิ่งที่ทำไปนั้นมีประโยชน์ มีความสุขมีการพูดคุยกัน มีการสื่อสาร มีการยืดหยุ่น เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันให้เขาทำงานในกรอบของเขา

ทีมที่มีคุณภาพอยู่ในทีม คุณภาพทางความคิด คนในทีมนั้นเป็นคนที่มีความสามารถทำงานด้วยความตั้งใจ ความสุขในการทำงานและมีคนมองเห็นคุณค่าของคนในทีมหรือคุณค่าที่ผู้นำมอบให้คนในทีม

ความสุขในการทำงาน และมีคนมองเห็นคุณค่าของคนในทีมหรือคุณค่าที่ผู้นำมอบให้คนในทีม ความรู้ความสามารถของคนในทีม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้นั้น ต้องมีความอดทน

หลักการและเหตุผลของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา โดยไม่ละทิ้งเป้าหมาย ด้วยใช้การสื่อสารกันภายในทีม ให้เกิดผลชัดเจนยิ่งขึ้น

ความหมายของทีม คือ การตั้งขึ้นมาตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้บรรลุผลลัพธ์ทีมที่เป็นทางการ ทีมที่ไม่เป็นทางการ ทีมที่เป็นถาวร และทีมเฉพาะกิจ

องค์ประกอบของทีม

ทีมที่ตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตามต้องมีความชัดเจน เป้าหมายจะสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้นำทีม ที่คอยควบคุมสมาชิก และมีสมาชิก ซึ่งต้องรับรู้หน้าที่ของตนเอง

ประเภทของทีม มี ๓ ประเภท

๑. ทีมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
๒. จัดตั้งขึ้นระหว่างองค์กร
๓. ระหว่างหน่วยงาน

ลักษณะของทีมที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

๑. มีเป้าหมายที่ชัดเจน
๒. ผู้นำทีมมีความสามารถชัดเจน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถทางอารมณ์ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
๓. ความมุ่งมั่นของสมาชิกมีมากน้อยขนาดไหน
๔. ความรับผิดชอบ ถ้าคนที่มีควมรับผิดชอบต้องไม่มีการโทษใคร ไม่ต้องมีบอก จะลงมือทำด้วยความมีรับผิดชอบ
๕. กลัวการทะเลาะกัน
๖. งานของใครงานของมัน คนทั้งทีมต้องรับผิดชอบเป้าหมายร่วมกัน
๗. ความไว้วางใจต้องมี คนแรกที่สร้างความน่าเชื่อถือ สร้างความไว้วางใจ คือ ผู้นำทีม ซึ่ง จะเป็นเสมือนกระบอกบานใหญ่ๆ ที่สะท้อนถึงคนในทีม ผู้นำทีมที่ดีต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เคารพกัน การสื่อสาร และการรับฟังกัน
๘. ความสัมพันธ์ที่เลวร้าย ทีมที่ดี เมื่อเจอปัญหาต้องคุยกัน บอกกล่าวกันถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การบริหารทีมงาน

ผู้นำ ต้องมีทักษะที่มองเห็น ได้แก่ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเก่ง ในตัวผู้นำ ทักษะสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ และคุณลักษณะที่มองไม่เห็น ได้แก่ นิสัยใจคอ ความประพฤติ ความคิด ความเป็นผู้นำนั้นต้องเริ่มจาก

๑. เขาอยากเป็นผู้นำหรือเปล่า

๒. ผู้นำเป็นแบบอย่างใหม่

๒.๑ คนตรงหน้าใส่ใจเขาไหม

๒.๒ ผู้นำตรงหน้าช่วยเหลือเขาไหม

๓.๓ ผู้นำตรงหน้าไว้วางใจได้ไหม

ความสามารถของผู้นำต้องมีทัศนคติ

๑. ทัศนคติต่อตนเอง รักงานตัวเองหรือไม่

๒. ทัศนคติต่อสิ่งที่เขาทำ คนที่เป็นผู้นำมักคิดเพื่อผู้อื่นก่อนเสมอ

๓. ทัศนคติต่อสมาชิกในทีม แบ่งปัน ให้ความรู้แก่สมาชิกในทีม เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ทักษะของผู้นำ

ลักษณะที่ดี คือ

- มีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหา และวิกฤตการณ์ได้
- ความสามารถสื่อสารและโน้มน้าวจิตใจ “คุณภาพของชีวิต ขึ้นอยู่กับความคิด”
- สิ่งที่ต้องระวังคือการคุยกับตัวเอง ทำให้เราเติบโตและก้าวหน้า
- ความสามารถในการช่วยเหลือคนในทีมได้
- ความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ได้
- ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป้าหมายชัดเจน ทำให้องค์กรและคนในองค์กรไปสู่จุดหมายที่สำเร็จ
- ความสามารถดึงศักยภาพของคนในทีม

ทักษะของคนในทีม

มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องมองว่าเรารับผิดชอบ ถ้าทีมมีคุณภาพ เป็นคนที่ใช่ ทักษะ นิสัยใจคอ เอื้อเพื่อต่อคนอื่น จะประสบผลสัมฤทธิ์ หน้าที่ของผู้นำต้องพาสมาชิกไปให้ถึงเป้าหมาย ทำอย่างไรสร้างการมีส่วนร่วมในทีมได้ ต้องหา คนที่ใช่ ใจที่พร้อม มีคุณภาพหรือไม่

การเรียนรู้ของคนในทีม หากต้องการให้ทีมประสบผลสำเร็จและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารหรือผู้ทำทีม ต้องส่งเสริมการเรียนรู้หรือเพิ่มเครื่องมือในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม เช่น การอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกในทีม

หลักพื้นฐาน ในการยึดเหนี่ยวจิตใจของทีม คือ

๑. ทีมต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป้าหมายความสำเร็จของทีมคืออะไร ต้องเป็นเป้าหมายร่วมกันในทีม

๒. ทีมต้องมีเป้าหมายที่ตรงกัน สมาชิกในทีมและผู้นำทีมจะต้องมองเป้าหมายเดียวกันและร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓. ทีมต้องมีสมาชิกที่มีคุณภาพ

- สมาชิกในทีมต้องมีทักษะที่ตรงกับงาน
- ต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม
- ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
- สมาชิกในทีมมีคุณภาพและพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ต้องเป็นโค้ชได้ เป็นที่ปรึกษาได้ และขณะเดียวกันคนในทีมต้องรู้บทบาทตนเองด้วย
- การประเมินผล ทีมต้องมีแรงจูงใจและเป็นผู้นำที่ดี

๔. ทีมต้องมีแรงจูงใจ
๕. เห็นคุณค่าของสมาชิกในทีม
๖. สมาชิกในทีมต้องมีความพร้อมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
๗. ทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่
๘. ผู้นำต้องเป็นผู้นำทีมที่ดี ที่จะประสบความสำเร็จต้องเริ่มจาก ผู้นำทีมเอง สมาชิกในทีม

วัตถุประสงค์ของทีม และภารกิจของทีม

การสร้างเป้าหมาย วิสัยทัศน์และภารกิจ

ให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม โดย กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ระยะเวลาทำงานและวางแผนให้ชัดเจน โดยใช้เทคนิคการให้คิดเสมอว่า คนที่อยู่ต่อหน้าคุณ สำคัญเสมอ

จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม ความคิดและความรู้สึก

สิ่งต่างๆ ที่ทำให้คนเหล่านี้อยากทำงานร่วมกันกับองค์กร โดยที่ไม่ต้องบอกหรือชักจูง องค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ดี เอื้อต่อความสุขของคนในองค์กรและส่งเสริมคุณค่าของคนทำงานด้วย

องค์กรสมัยใหม่

๑. ต้องชัดเจนในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ต้องหาคนที่ใช่ มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงานในองค์กร คนที่มีทักษะความรู้ และมีความพร้อมในการมีส่วนร่วม ร่วมมือร่วมใจไปกับองค์กร
 ๒. ผู้นำต้องมีความสามารถ เมื่อวิกฤตผู้นำก็จะปรากฏออกมา ทำให้องค์กรที่นำอยู่ มีวัฒนธรรมที่ดี
 - ดูจาก สามารถมองการไกล วิเคราะห์ ค้นหาและประเมินงานได้
 - ผู้นำทีมเห็นอะไรก่อนคนอื่นเสมอ
 ๓. ใครเป็นผู้นำที่ครบเครื่อง คนเหล่านี้เป็นระดับ TOP ขององค์กรหรือสูงสุดจะเป็นคนที่ซึ่งลงมือก่อนคนอื่นเสมอ ความได้เปรียบทางธุรกิจเกิดจาก คิด - เห็น - ทำ แบบไม่มีเงื่อนไข ถ้าผู้นำกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวความทุกข์ ก็ยากที่จะเป็นผู้นำที่ดี ควรจะเหมาะกับการเป็นผู้ตาม
 ๔. ต้องอาศัยความคิดและประสบการณ์ การร่วมไม่ร่วมมือ การตัดสินใจ เทคโนโลยีมีประโยชน์ แต่ก็มิโทษได้เหมือนกัน ในอดีตที่ผ่านมาความสำคัญของคนอาจมีมากกว่าปัจจุบัน
- องค์กรยุคใหม่ มีความคาดหวังของสมาชิกในทีมหรือองค์กรคืออะไร และหน้าที่ขององค์กรคือตอบสนองความคาดหวังให้มากที่สุด ความรู้สึกดีๆ การยอมรับ หรือการให้เกียรติกัน และเกิดจากการทำงานร่วมกันที่มีความหลากหลาย ต้องมี ๓ ป.

๑. ปรับเปลี่ยน
๒. เปลี่ยนให้เร็ว
๓. หายออกไปจากธุรกิจ

จิตวิทยาการบริหารงานยุคใหม่

- ผู้นำ/สมาชิกในทีม ต้องสร้างวัฒนธรรม “ต้องทำได้”
- หาจุดแข็ง / จุดอ่อนของทีม
- ทักษะที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อทีม

การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

ต้องเข้าใจตัวเองก่อน ต้องเข้าใจตนเองก่อนว่าเรามีความรู้ มีทักษะเพียงพอหรือเปล่า เรามีคุณลักษณะหรือนิสัยที่เอื้อต่อการประสบผลสำเร็จหรือไม่ ต้องถามตัวเองในทุกๆวัน คุณคุยอะไรกับคนในกระจก ถ้าคนที่มีความคิดที่เป็นลบก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ถ้าเรารักตัวเอง เราก็เคารพตัวเองได้เช่นกัน คนที่ไม่รับผิดชอบ คนที่ไม่เข้าใจตัวเอง ไม่รู้ดีกับตัวเอง แต่ในขณะที่เดียวกันคนที่ประสบความสำเร็จ คนที่เป็นผู้นำก็จะเข้าใจธรรมชาติ ความเห็นเหมือน เห็นต่าง

ก่อนที่จะคุยกับคนอื่น ต้องมีการวิเคราะห์มาก่อน ในการทำงานร่วมกับคนอื่น เราอย่าหวังจะให้คนอื่นปรับเข้าหาเรา ปรับตัวเรา ความรู้สึก ดึงสมการ

ถ้าอยากเปลี่ยนแปลง

E - Event เหตุการณ์

R - Respond การตอบสนอง

O - Outcome ผลลัพธ์

การชื่นชมในสิ่งที่ตนเองทำ ให้รางวัล/ ความรู้สึก คุณค่าของการยอมรับกับทีม องค์กรผู้นำต้องมีแรงจูงใจ ทำให้คนออกอยากทำงาน อยากตื่นนอนตอนเช้า และถ้าไม่ยอมไปทำงาน ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุ และปรับปรุง

ถ้าทีมหรือองค์กร สามารถทำให้คนในทีมเกิดความรู้สึกและเชื่อว่า ตัวเองทำในสิ่งใดก็ตาม มีคนชื่นชม ทำให้ตนเองเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้ การทำให้คนมีแรงจูงใจจะบางอย่างแล้วแต่ว่าคนต้องการ มีความคาดหวังอย่างไร

การสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในทีม ถ้าคนในทีมหรือผู้ทำตามที่คุณพูด และปฏิบัติตนเองก่อให้เกิดขึ้นได้ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจทำให้คนเกิดความเชื่อมั่นได้ เพราะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก

การสื่อสารและการโน้มน้าวใจ เราจะพูดอย่างไร สื่อสารอย่างไร ปฏิบัติตนอย่างไรให้อีกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เขาอยากทำและเต็มใจที่จะทำ ประโยชน์ที่ได้จากการสื่อสาร คือ ทุกครั้งที่คิดไม่จำเป็นต้องพูด ทุกครั้งที่พูด ต้องให้คิดก่อนเสมอ

องค์ประกอบของการสื่อสาร

๑. การพูดให้อีกฝ่ายเข้าใจ
๒. การทำความเข้าใจ
๓. การแก้ปัญหา
๔. ช่วยในการตัดสินใจ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพ

การตัดสินใจของทีม

การทำงาน การเกิดปัญหาอย่าให้เกิดจากตัวเราเองให้ตั้งคำถามเสมอ ใครเป็นผู้ทำลาย ผู้นำทีม ให้โทษตนเองอย่าโทษสมาชิก สมาชิก ถ้าโทษจะเสียความรู้สึก **ต้องสร้างบรรยากาศ การยอมรับ การให้ออกัส รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้อีกฝ่ายแสดงความคิดเห็น รับฟังโดยไม่มีการต่อต้าน และใช้อารมณ์

คนที่ทำลายบรรยากาศในทีมที่สำคัญ คือ ผู้นำทีม เพราะเป็นคนที่มีบทบาทให้คุณให้โทษแก่สมาชิก รองมาสมาชิกในทีม คือการแสดงความรู้สึก การชิงดีชิงเด่น

การตัดสินใจของทีม ต้องมองความสำเร็จว่าเป็นอย่างไร ทีมงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นอย่างไรพฤติกรรมของคนในทีมเป็นอย่างไร การกระทำอย่างไรที่จะช่วยและก่อให้เกิดประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน อะไรทำให้ทีมล้มเหลว อะไรสิ่งใดบ้างที่ทำให้ทีมไม่ก้าวหน้า อะไรคือปัญหาและอุปสรรคใดที่มีทีมสามารถดำเนินการและจัดการได้

การแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค

อะไรบางอย่างที่ทำให้เป็นปัญหาและเป็นอุปสรรค หมั่นตั้งคำถามในการตัดสินใจตัวเอง และดูความสามารถของผู้นำในการจัดการปัญหา

ความขัดแย้งภายในทีม มี ๓ แบบ คือ เกิดจากเราเป็นผู้สร้างขึ้นมาเอง เกิดจากขึ้นระหว่างคนในทีม และเกิดจากขัดแย้งกันทั้งแผนก ทั้งนี้สามารถแก้ปัญหาได้ ต้องหาสาเหตุให้เจอ ผู้นำทีมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อลดการขัดแย้ง ผู้นำทีมห้ามทำความขัดแย้งกันเอง ถ้าปล่อยให้ปัญหาให้ยาว ช้ามคิน และกระจายข่าว ผู้นำทีม ต้องมีการบริหารจัดการ สร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อกันและกัน ลดการขัดแย้งได้

ผู้นำกับการขัดแย้ง มี ๓ ประเภท

ประเภทที่ ๑ ทำทุกอย่างให้เกิดขึ้นด้วยมือตัวเอง

ประเภทที่ ๒ แค่มองดูว่ามีอะไรเกิดขึ้น

ประเภทที่ ๓ คนที่ได้ไม่สนใจว่าเกิดอะไรขึ้น

การทำงานร่วมกัน มีการคิดที่ต่างกันทางอารมณ์ ผู้นำต้องบริหารจัดการเรื่องนั้นๆ ให้ดีที่สุด

ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ทำอะไรก็ตามบนความรับผิดชอบของเรา แต่เราตัดสินใจผิดพลาดซ้ำๆ “ความน่าเชื่อถือจะลดลง”

ผู้นำกับความขัดแย้ง มีวิธีเพิ่มผลลัพธ์ และการเปลี่ยนแปลง ๔ แบบ

๑. เลิกทำสิ่งที่เคยทำทันทีหากไม่เกิดผลลัพธ์และประโยชน์

๒. ให้ทำสิ่งที่เกิดผลลัพธ์และประโยชน์น้อยให้น้อยลง

๓. เพิ่มสิ่งที่ทำให้เกิดผลลัพธ์และประโยชน์ที่เราทำน้อยลงให้มากขึ้น

๔. ให้เพิ่มยังไม่เคยทำให้สร้างสิ่งนั้นก่อน และสม่ำเสมอ

หลุมพรางต่อการล้มเหลวในทีม ที่ไม่สามารถทำให้ทีมเติบโตและก้าวหน้า

หน้าที่ของผู้นำ คือ สร้างผู้นำ สร้างความเข้าใจ สร้างให้คนในทีมเกิดความเชี่ยวชาญ เกิดความรู้ พัฒนาทักษะ หากเราแบ่งปันความรู้เหล่านั้นได้ ให้คนในทีมเก่งกว่าผู้นำทีม ถือว่าประสบผลสำเร็จ การทำงานทุกอย่างให้โฟกัสที่เป้าหมาย ให้ศรัทธาต่อตัวเอง และศรัทธาต่องานที่ทำ

หน้าที่ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ซึ่งสร้างขึ้นได้จากความเข้าใจ ความรัก ความศรัทธาทำให้ประสบผลสำเร็จ

หลุมพรางหรือกีดกั้นของการทำงานเป็นทีม

- หลุมพรางที่ทำให้ทีมไม่เติบโตและก้าวหน้า

๑. เชื่อว่าตนเองประสบผลสำเร็จแล้ว

๒. ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีการคิด

๓. ความตั้งใจที่เริ่มลดน้อยลง

๔. ระวังความเคยชิน

๕. เราไม่มีความสามารถแต่เชื่อว่ามีความสามารถ

๓.ประโยชน์ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ฯ ดังนี้

๑. ทำให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

๒. เข้าใจการบริหารทีมงานเพิ่มขึ้น

๓. เข้าใจหลักจิตวิทยาของการทำงานเป็นทีมยุคใหม่เพิ่มขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

ทำให้เข้าใจการทำงานเป็นทีม ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา โดยไม่ละทิ้งเป้าหมายด้วยใช้การสื่อสารกันภายในทีม ให้เกิดผลชัดเจนยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

การนำความรู้ครั้งนี้ มุมมองของสมาชิกในทีม มองว่าสมาชิกที่มีคุณภาพ สมาชิกในทีมต้องมีทักษะที่ตรงกับงาน ต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน ถ้าสมาชิกในทีมมีคุณภาพและพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ขณะเดียวกันคนในทีมต้องรู้บทบาทตนเอง และการประเมินผล

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

สร้างความเข้าใจ อธิบายเป้าหมายชัดเจน มีขอบเขตระยะเวลา สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสุทิดา นาน)

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้