

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้
หลักสูตร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ชื่อ-นามสกุล: นางสาวอัมรินทร์ พฤษพงษ์

ตำแหน่ง: นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

หน่วยงาน: กลุ่มวิจัยและพัฒนาการปรับปรุงบำรุงดิน กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน

วันที่อบรม: ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

๑. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม

๒. สรุปบทเรียน

๒.๑ แนวคิด หลักการ และเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในองค์กรยุคใหม่ ซึ่งไม่ได้อาศัยเพียงทักษะรายบุคคลเท่านั้น แต่ต้องอาศัยพลังของกลุ่มอย่างเป็นระบบ หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจึงครอบคลุมมิติหลากหลาย ตั้งแต่เป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร การแบ่งบทบาท ความไว้วางใจ ไปจนถึงการส่งเสริมกันและกัน



รูปที่ ๑ หลักการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ หลักการสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๑. มีเป้าหมายที่ชัดเจน

สมาชิกทุกคนควรเข้าใจและเห็นพ้องในเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุร่วมกัน เพื่อมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลุมเครือ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

๒. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่ดี รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย จะช่วยให้สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและของเพื่อนในทีม การเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นหัวใจสำคัญในการหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด และสร้างความสัมพันธ์ในทีม

๓. การยอมรับความแตกต่าง

การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมจะช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน ความคิดเห็น วัฒนธรรม และประสบการณ์ที่หลากหลายและสร้างสรรค์เป็นประโยชน์มากกว่าโทษ

๔. การทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทีมที่ดีควรใช้ความหลากหลายทางความคิดในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุด

๕. การแบ่งงานที่เหมาะสม

การแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และสร้างความเป็นธรรมในทีม

๖. การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความยั่งยืนให้กับทีม

๗. ความไว้วางใจ

การทำงานร่วมกันต้องอาศัยความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน สมาชิกกล้าเสนอความเห็น และมั่นใจว่าความคิดเห็นจะได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง จะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่

๘. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก เช่น ความเคารพ การยิ้มแย้ม หรือการให้คำชม ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

๙. การมีส่วนร่วมของสมาชิก

การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ โดยทีมจะมีพลังสูงสุดเมื่อทุกคนรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม

๑๐. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การสนับสนุนและให้กำลังใจกันภายในทีม เช่น การให้คำแนะนำ ให้กำลังใจเมื่อเผชิญอุปสรรค รวมถึงการฉลองความสำเร็จร่วมกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ

๒.๒ การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม

การบริหารทีมที่ดีต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน การตัดสินใจร่วมกัน และการโน้มน้าวใจ รวมทั้งการสร้างและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีหลายองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ การบริหารทีม (Team Management)

๑. การกำหนดเป้าหมายร่วม (Goal Setting) การมีเป้าหมาย และความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒. การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Feedback) การติดตามความคืบหน้า และให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ การประเมินควมมีทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทีมมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๔. การสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม (Team Building) เน้นการสร้างความเชื่อมั่น และลดช่องว่างระหว่างสมาชิก ช่วยให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือกันในการทำงาน

๕. การสื่อสารในทีม (Communication) การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็น การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมอย่างตั้งใจ ช่วยลดความเข้าใจผิด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้ทีมรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วม

๖. เลือกช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ จะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง จะช่วยให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็น

๒.๒.๒ การตัดสินใจของทีม (Team Decision-Making)

๑. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Participatory Decision) การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับ

๒. การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Evidence-Based Decision) การรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ จะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและมีเหตุผล

๓. เปิดรับมุมมองที่หลากหลาย และสร้างฉันทามติ (Consensus Building) การรับฟังความเห็นที่แตกต่างและเปิดใจกว้าง จะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่รอบด้านและมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ การโน้มน้าวใจภายในทีม (Persuasion within Teams)

๑. สร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) การสร้างความน่าเชื่อถือในฐานะผู้นำ จะช่วยให้การโน้มน้าวใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน (Logical Persuasion) การใช้เหตุผล และข้อมูลประกอบการโน้มน้าวใจ จะช่วยให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและเห็นชอบร่วมกัน

๓. กระตุ้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่น จะช่วยให้การโน้มน้าวใจประสบความสำเร็จ

๔. สร้างความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Connection) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีม จะช่วยให้การโน้มน้าวใจเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรมชาติ

๒.๓ จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมให้ยั่งยืน

กุญแจสำคัญในการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ไม่เพียงเน้นเรื่องเป้าหมาย แต่ต้องเข้าใจปัจจัยทางอารมณ์และความสัมพันธ์ด้วย โดยจิตวิทยาของมนุษย์ในการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

๑. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การสื่อสารที่ชัดเจน การให้ข้อมูลที่เพียงพอ การรับฟังความเห็นของผู้อื่น การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๒. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals and Vision) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยให้ทีมมุ่งความสนใจไปในทิศทางเดียวกัน การทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง การแบ่งปันวิสัยทัศน์ของทีม จะช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Building Trust and Relationship) การทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งเริ่มต้นด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัย การส่งเสริมการสื่อสารสองทาง ให้กำลังใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์นอกเหนือจากงาน จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม

๔. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Growth Mindset) การพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ทีมมีความเข้มแข็ง และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้



รูปที่ ๒ จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม

๒.๔ ปัญหาอุปสรรค ความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหา และการจัดการความเปลี่ยนแปลง

ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาและการจัดการความเปลี่ยนแปลงในการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาอุปสรรคที่พบบ่อย ได้แก่ ความไม่ไว้วางใจในทีม และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แต่สามารถจัดการได้ด้วยการทำความเข้าใจและนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาปรับใช้ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี การเคารพความแตกต่าง การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และการมีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหา ในการตัดสินใจของทีมเมื่อเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรือความขัดแย้ง จำเป็นต้องลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด โดยการรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ โดยในกระบวนการตัดสินใจควรมีการขอคำแนะนำจากสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน

๒.๔.๑ แนวทางการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้ง

๑. รวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริง ใช้ข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายประกอบการวิเคราะห์ ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจที่มีเหตุผล
๒. ลดความกลัวต่อการตัดสินใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการตัดสินใจโดยไม่กลัวการรับผิดชอบ กระตุ้นให้สมาชิกระบุสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและพร้อมรับมือ
๓. ความสามารถของผู้นำในการจัดการกับปัญหา ผู้นำควรเข้ามาจัดการกับความขัดแย้งภายในทีมอย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาโดยเป็นตัวกลาง ช่วยให้สมาชิกสามารถกลับมามุ่งมั่นที่เป้าหมายร่วมกันได้

๒.๔.๒ การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๑. หยุดดำเนินกิจกรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ไม่คุ้มค่า เพื่อลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากร
๒. ลดการใช้ทรัพยากรในกิจกรรมที่ให้ผลลัพธ์ต่ำ ปรับปรุงกิจกรรมที่เพิ่มคุณค่าได้มากกว่า
๓. ริเริ่มกิจกรรมที่มีศักยภาพสูง เพิ่มการลงมือปฏิบัติในส่วนนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
๔. เปิดรับแนวทางใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและสร้างสรรค์

๒.๕ ประโยชน์ของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายของการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้สามารถกำหนด และดำเนินการตามแผนงานได้อย่างเป็นระบบ สมาชิกแบ่งปันงานและความรับผิดชอบกัน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความคิดเห็น เทคนิคการทำงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหามีการพัฒนาตนเอง เกิดมุมมองที่หลากหลาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่นวัตกรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ดี ทีมมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน



รูปที่ ๓ ประโยชน์ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๔. ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีในฐานะสมาชิกผู้ร่วมงานในทีม ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และส่งผลดีในฐานะผู้นำทีม เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานและผู้ร่วมงานในทีม มีแนวทางส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านการเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสร้างขวัญกำลังใจในทีม ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และได้ผลลัพธ์ที่ดี

๕. ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อหน่วยงาน คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาและปรับรูปแบบการสื่อสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอภันตรี พฤกษ์พงศ์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2568

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

