

# การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

โดย นางสาวมาริษา ร่มฉัตรเวทย์  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

## วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม

## สรุปเนื้อหา

### ๑. แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา โดยไม่ละทิ้งเป้าหมายด้วยการ ใช้การสื่อสารกันภายในทีมให้เกิดผลชัดเจนยิ่งขึ้น องค์ประกอบสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ

๑. เป้าหมายต้องชัดเจน สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

๒. สมาชิกในทีม ต้องมีผู้นำทีมที่คอยควบคุมสมาชิกและสมาชิกในทีมต้องรู้หน้าที่ของตนเอง ปัญหาที่เกิดขึ้น อาจน้อยลง

๓. บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน แต่ละคนต้องรู้หน้าที่ของตนเอง

๔. ความไว้วางใจและความร่วมมือ ทีมที่ดีต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมของการช่วยเหลือกัน

๕. ภาวะผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่การออกคำสั่ง แต่ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจและนำพาทีมไปสู่เป้าหมาย

#### - ประเภทของทีม แบ่งเป็น

๑. ทีมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อทำภารกิจใดภารกิจหนึ่ง ซึ่งคนในทีมมีความรู้มีทักษะ มีความสามารถ ประสพการณ์ และวัยที่แตกต่างกัน

๒. ทีมที่จัดขึ้นระหว่างองค์กร เป็นทีมที่จัดตั้งขึ้นจากความร่วมมือระหว่างองค์กรสองแห่งหรือมากกว่า มีเป้าหมายเพื่อดำเนินภารกิจที่ต้องการความร่วมมือข้ามองค์กร

๓. ระหว่างหน่วยงาน เป็นทีมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกันหรือมีการ สนับสนุนกัน แต่ละหน่วยงานอาจมีบทบาทแตกต่างกัน บางหน่วยงานอาจเป็นผู้ดำเนินงานหลัก ในขณะที่บาง หน่วยงานทำหน้าที่สนับสนุน สามารถเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน หรือ ระหว่างหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

ลักษณะของทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ เกิดจาก ๑) เป้าหมายไม่ชัดเจน สมาชิกในทีมไม่เข้าใจภารกิจ มีความสับสน ไม่มีการพูดคุยถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน ๒) ผู้นำทีมไม่มีความสามารถในการสื่อสาร การโน้มน้าวใจ การสร้างแรงจูงใจ ๓) สมาชิกไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ๔) สมาชิกในทีมไม่มีความรับผิดชอบ ๕) กลัวการ ทะเลาะกัน ๖) งานของใครคนนั้นทำ ไม่มีการช่วยเหลือกัน ๗) ไม่มีความไว้วางใจ ซึ่งความไว้วางใจเกิดจาก ความสัมพันธ์ การสื่อสาร การให้เกียรติ การรับฟัง ๘) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี

## ๒. การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีมและการโน้มน้าวใจภายในทีม

ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงาน เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจที่รอบคอบ และทักษะการโน้มน้าวใจเพื่อให้สมาชิกในทีมงานร่วมกันอย่างราบรื่น

### - ผู้นำที่ดีควรมีทักษะ และลักษณะ ดังนี้

๑. ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง รับมือกับปัญหาและวิกฤตได้ คือ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนหรือเมื่อมีปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้น ผู้นำที่ดีควรมีทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสามารถแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ผู้นำต้องสามารถสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ทีมมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

๒. ความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าว คือ การสื่อสารที่ชัดเจน ผู้นำต้องสามารถสื่อสารแนวทางและเป้าหมายให้ชัดเจนแก่สมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในสิ่งที่ต้องทำและมีทิศทางเดียวกัน และผู้นำที่ดีควรรับฟังอย่างตั้งใจ เพราะการฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทีมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำต้องฟังและเข้าใจความรู้สึกหรือความคิดเห็นของทีมเพื่อปรับปรุงการทำงาน ส่วนการโน้มน้าว ผู้นำต้องมีทักษะในการโน้มน้าวให้สมาชิกเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อมั่นในวิธีการหรือทิศทางที่กำหนด ผู้นำต้องเข้าใจลักษณะนิสัยของสมาชิกในทีม และความสามารถของสมาชิกในทีม เพราะจะช่วยให้ผู้นำสามารถมอบหมายงานหรือให้คำแนะนำได้เหมาะสมกับแต่ละคน

๓. ความสามารถในการช่วยเหลือคนในทีมได้ ให้บรรลุเป้าหมาย คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นภาพรวมและแผนงานในระยะยาว เพื่อให้ทีมสามารถทำงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำควรตั้งศักยภาพของสมาชิกจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพวกเขาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในทีมมีแรงบันดาลใจในการทำงาน นอกจากนี้ควรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของทีมโดยการฝึกอบรม หรือให้คำแนะนำเพื่อให้ทีมมีความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น

### - หลักการพื้นฐานในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

มีความสำคัญมากในการยึดเหนี่ยวสมาชิกให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำทีมและสมาชิกทุกคนควรมีทัศนคติและการทำงานที่ร่วมมือกัน และต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้:

๑. ทีมต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ วิสัยทัศน์ของทีมควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทีมต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น สมาชิกในทีมต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ โดยสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจทิศทางและเป้าหมายระยะยาวของทีม

๒. ทีมต้องมีเป้าหมายที่ตรงกัน การมองเป้าหมายเดียวกัน ผู้นำและสมาชิกในทีมต้องมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้จริง การทำงานร่วมกันในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยให้ทีมสามารถประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เพราะทุกคนจะช่วยกันผลักดันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ทุกคนในทีมเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

๓. ทีมต้องมีสมาชิกที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมาชิกในทีมควรมีทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม เช่น

ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมช่วยให้รู้ว่าอะไรที่ทำได้ดี และอะไรที่ต้องปรับปรุง

๔. ทีมต้องมีแรงจูงใจ การกระตุ้นให้ทีมมีความมุ่งมั่นโดยการสร้างแรงจูงใจในทีมช่วยให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศที่ดีเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและได้รับการยอมรับ

๕. เห็นคุณค่าของสมาชิกในทีม ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความสามารถและความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีและกระตุ้นการทำงานร่วมกัน การให้โอกาสในการพัฒนา ช่วยให้สมาชิกในทีมมีโอกาสพัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมาย

๖. สมาชิกในทีมต้องมีความพร้อมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมต้องมีความพร้อมทั้งด้านทักษะ ความรู้ และการเตรียมตัวสำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. ทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ สมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและทำได้ดีที่สุด ทุกคนในทีมควรมีบทบาทที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

๘. ผู้นำต้องเป็นผู้นำทีมที่ได้นำทีมไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำต้องสามารถมองเห็นภาพรวมและบรรลุเป้าหมายของทีมได้ สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างเต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ

### ๓. จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

ความคิดและความรู้สึกภายในสมาชิกที่ทำให้เกิดความปรารถนาอยากทำงานร่วมกันกับองค์กรโดยที่ไม่ต้องถูกชักจูงจากภายนอก ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีคุณค่าสำหรับคนในทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน จำเป็นต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. องค์กรต้องชัดเจนในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่เป็นภาพรวมของความสำเร็จในระยะยาว ทำให้สมาชิกในทีมเข้าใจทิศทางและจุดมุ่งหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความผูกพันในงาน ต้องเลือกสรรคนที่มีคุณภาพ ทักษะ ความรู้ และความพร้อมในการมีส่วนร่วมและร่วมมือกันไปในทิศทางเดียวกัน

๒. ผู้นำต้องสามารถมองการณ์ไกล วิเคราะห์ ค้นหา และประเมินสถานการณ์ได้ ผู้นำที่มีความสามารถในการมองการณ์ไกลจะสามารถเห็นปัญหา โอกาส และวิกฤติการณ์ก่อนที่สถานการณ์จะลุกลาม การวิเคราะห์และประเมินผลอย่างรอบคอบเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ เมื่อผู้นำสามารถระบุปัญหาและโอกาสได้ก่อนใคร สมาชิกในทีมจะได้รับการนำทางและการวางแผนที่ชัดเจน ส่งผลให้ทีมสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

๓. ผู้นำระดับสูงต้องเป็นผู้นำที่คิด วิเคราะห์ และลงมือทำก่อนผู้อื่น ผู้นำระดับสูงต้องแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและการลงมือทำจริง ก่อนที่สมาชิกในทีมจะตาม ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ การสร้างความได้เปรียบด้วยการคิด วิเคราะห์ และลงมือทำก่อนผู้อื่น จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบ เมื่อผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี สมาชิกในทีมจะรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายต่างๆ สามารถเอาชนะได้ และเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

๔. รูปแบบการทำงานขององค์กรสมัยใหม่และการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ องค์กรสมัยใหม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างการสื่อสารที่ดี และประสานงานที่รวดเร็ว พฤติกรรมของคนในทีมที่เริ่มเปลี่ยนไปตามยุคสมัย รวมถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นในเรื่องความยืดหยุ่นและความสะดวกสบายในการทำงาน องค์กรต้องออกแบบรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในทีมได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงาน หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

#### - จิตวิทยาการบริหารงานยุคใหม่

แนวทางที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในทีมเกิดความเชื่อมั่นและมีความผูกพันกับองค์กร โดยผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร เปิดใจ และเข้าใจความรู้สึกของสมาชิกในทีม ดังนี้

๑. การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การรับรู้ตนเอง ผู้นำและสมาชิกที่สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองจะมีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง คนที่มีความคิดในแง่ลบและไม่รับผิดชอบมักประสบปัญหาในความก้าวหน้า เพราะพวกเขาไม่สามารถยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้ การเข้าใจผู้อื่น การรับฟังและเข้าใจความรู้สึก ความกังวลใจของสมาชิกในทีมเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อผู้นำรู้จักเข้าใจความแตกต่างของบุคคล จะสามารถมอบหมายงานหรือสนับสนุนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้

๒. การสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม การให้คุณค่าและการยอมรับ องค์กรหรือผู้นำต้องสร้างความรู้สึกว่าทุกความพยายามจะได้รับการชื่นชมและเห็นคุณค่า เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าการทำงานของตนได้รับการยอมรับและมีผลตอบแทนที่ชัดเจน (ไม่ว่าจะเป็นคำชม การเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัล) จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ จะช่วยให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นและรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. การสร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในทีม เมื่อผู้นำและสมาชิกในทีมทำในสิ่งที่พูดไว้และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ จะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีม ความน่าเชื่อถือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมั่นใจในการทำงานร่วมกัน และการมีสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือกัน พร้อมทั้งจะสนับสนุนซึ่งกันและกันในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตหรือปัญหา

๔. การสื่อสารและการโน้มน้าวใจ เริ่มต้นด้วยการฟังและเข้าใจความต้องการหรือปัญหาของสมาชิกเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ การฟังอย่างตั้งใจช่วยให้ผู้นำรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกที่แท้จริงของทีม ผู้นำควรมีความพร้อมและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่พูด เพื่อให้การสื่อสารนั้นโน้มน้าวใจและเป็นแรงบันดาลใจให้กับสมาชิก การโน้มน้าวใจไม่ใช่แค่การพูดให้คนเชื่อ แต่คือการทำให้ทีมเข้าใจและเห็นภาพรวมของเป้าหมายร่วมกัน

#### ๔. ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการปัญหาและความเปลี่ยนแปลง

ในการตัดสินใจของทีมเมื่อเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรือความขัดแย้ง จำเป็นต้องลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด โดยการรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ โดยในกระบวนการตัดสินใจควรมีการขอคำแนะนำจากสมาชิกในทีมเพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน

### - แนวทางการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้ง

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

### - วิธีการเพิ่มผลลัพธ์ หรือการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์

เพื่อให้ทีมสามารถปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

๑. เลิกทำสิ่งที่เคยทำทันที หากไม่เกิดผลลัพธ์และประโยชน์ หยุดดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการที่ไม่ให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า เพื่อลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากร
๒. ให้ทำสิ่งที่เกิดผลลัพธ์และประโยชน์น้อย ให้น้อยลง ลดการใช้ทรัพยากรในกิจกรรมที่ให้ผลลัพธ์ต่ำ และเน้นปรับปรุงกิจกรรมที่สามารถเพิ่มคุณค่าได้มากกว่า
๓. เพิ่มสิ่งที่ทำให้เกิดผลลัพธ์และประโยชน์ที่มาก ๆ แต่เราทำน้อยให้มากขึ้น ระบุและส่งเสริมกิจกรรมหรือแนวทางที่มีศักยภาพสูงแต่ยังไม่ได้รับความสนใจอย่างเพียงพอ เพิ่มการลงมือปฏิบัติในส่วนนี้เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
๔. ให้เพิ่มสิ่งที่ไม่เคยทำ แต่เกิดประโยชน์และผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้น เปิดรับแนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่เคยลองหรือทดลองมาก่อน นำสิ่งใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและสร้างสรรค์

### การนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน ควรมีการจัดสรรงานตามความถนัดและความสามารถ ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมต้องมีความชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีความเป็นระเบียบ การสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจจะสามารถกระตุ้นให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาวได้

### ประโยชน์ที่ได้รับ

- ต่อตนเอง สามารถนำแนวคิดพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาควรมีรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจร่วมกับทีม จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทีมที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ต่อสาธารณะ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การบริการแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการได้ดียิ่งขึ้น

### แหล่งที่มา

หลักสูตร : การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

บรรยายโดย : -

สถาบัน/หน่วยงาน/ระบบ : สำนักงาน ก.พ.

รูปแบบหลักสูตร e-Learning

ช่วงเวลาการฝึกอบรม : (พฤศจิกายน ๒๕๖๗ )