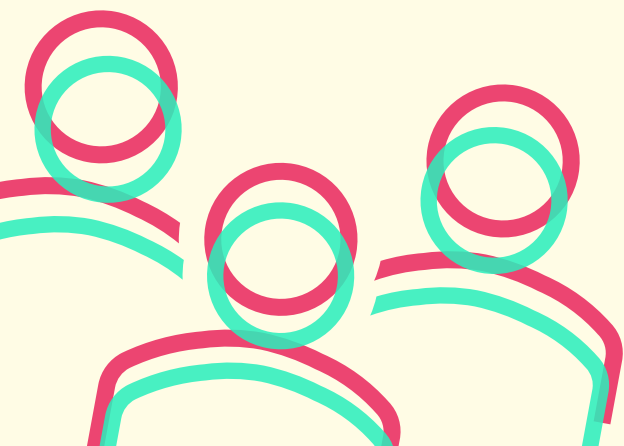
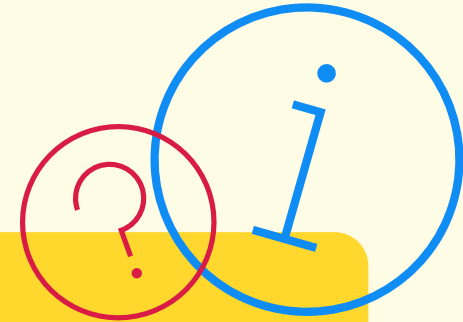


การสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ

Creating Professional Team Working



ความหมายของกลุ่ม



กลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อดำเนินการร่วมกันบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

โมเดลการก่อตัวของกลุ่ม

1

การก่อตัว (Forming)

เป็นขั้นตอนที่กลุ่มจะสร้างเป้าหมาย โครงสร้างกลุ่ม ผู้นำกลุ่มขึ้น ซึ่งแต่ละคนพยายามทำความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

2

การไม่ลงตัว (Storming)

สมาชิกของกลุ่มเริ่มมีความขัดแย้งไม่ลงรอยภายในกลุ่ม สมาชิกจะยอมรับและปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดผู้นำกลุ่มขึ้นมาจัดการกับสถานการณ์ความขัดแย้ง เมื่อผ่านขั้นตอนนี้ได้กลุ่มจะมีลำดับการบังคับบัญชาภายในกลุ่มเกิดขึ้น

3

การเข้ารูปเข้ารอย (Norming)

ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่ส่งผลให้เกิดความเหนียวแน่นของกลุ่ม ทำให้สมาชิกมีความสนิทสนมกันและมีอัตลักษณ์ทางสังคมมากขึ้น จากนั้นจึงส่งผลให้โครงสร้างกลุ่มมีความมั่นคงแข็งแรงขึ้น



4

การแสดงออก (Performing)

ขั้นตอนที่สมาชิกกลุ่มต่างทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และ พยายามช่วยกัน ทำงานเป็นทีม และ เน้นผล การปฏิบัติงานหรือผลงานที่ทำ



5

การสลายตัว (Adjourning)

เมื่องานเสร็จสิ้นลงกลุ่มงานก็แยกกันสลายตัว กลุ่มจะสรุปกิจกรรมที่สมาชิกได้กระทำเพื่อเตรียมตัวสลายกลุ่ม แม้ว่าในความ เป็นจริงโดยทั่วไปสิ่งที่ทำให้กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะทำให้มีความซับซ้อนมากขึ้นตามมาด้วยเนื่องจากเหตุผลดังนี้

- เนื่องจากแต่ละกลุ่มต่างผ่านขั้นตอนการพัฒนาที่แตกต่างกันถ้าสมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของกลุ่มจะสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย
- การปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลาจะทำให้สมาชิกมีเป้าหมายในการทำงานที่ดีขึ้น
- ในขณะที่สมาชิกไม่รู้สึกแนบแน่นกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกันเมื่อเวลาผ่านไป ในทำนองเดียวกันกลุ่มที่เริ่มต้นด้วยมีมุมมองทางสังคมแบบเชิงบวกจะบรรลุขั้นตอนการแสดงออกได้อย่างรวดเร็ว หรือกลุ่ม จะมีพัฒนาการอย่างชัดเจนจากขั้นตอนหนึ่งไปสู่อีกขั้นตอนหนึ่งอย่างรวดเร็ว
- ขั้นตอนการไม่ลงตัว และขั้นตอนการแสดงออกนั้นสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และกลุ่มสามารถถดถอยไปยังขั้นตอนก่อนหน้าได้เช่นกัน

คุณสมบัติของกลุ่ม (Group Property)

1

บทบาท (Role)

บทบาทเป็นชุดของรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามหน่วยของสังคมที่ตนอยู่ ในปัจจุบันบุคคลกลับมีบทบาทหลากหลายทั้งบทบาทในหน้าที่การงาน บทบาทในครอบครัว บทบาทในชุมชน จนถึงบทบาทในระดับประเทศ ดังนั้นต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาเกิดจากบทบาทที่บุคคลเลือกหยิบขึ้นมาแสดง ซึ่งบทบาทนั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับว่าอยู่ที่จุดใดในสังคม ดังนั้น บทบาท มีรายละเอียดดังนี้

- **การรับรู้บทบาทของตน (Role Perception)** เป็นวิธีการที่บุคคลแสดงบทบาทออกมาตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญอยู่ จึงจำเป็นต้องมีสิ่งเร้าเกิดขึ้น
- **บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectations)** เป็นวิธีที่ทำให้คนอื่นคาดหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะทำหน้าที่ตามบริบทที่กำหนดไว้ให้ ที่ผ่านแนวคิดสัญญาทางจิตวิทยา(Psychological Contract) ที่เป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างพนักงานและหัวหน้า
- **บทบาทขัดกัน(Role Conflict)** ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบทบาทตามข้อกำหนดบทบาทหนึ่งอาจยากที่จะปฏิบัติตามได้ เนื่องจากมีหลายบทบาทหรือหลายอัตลักษณ์ทางสังคมทำให้เกิดเป็นบทบาทขัดกันและในที่สุดบุคคลที่มีหลายบทบาทกลายเป็นความขัดแย้งกันของบทบาทที่คาดหวัง

2

บรรทัดฐาน (Norms)

มาตรฐานที่ยอมรับได้ของพฤติกรรมที่สมาชิกกลุ่มใช้ร่วมกันโดยสมาชิกกลุ่มจะแสดงสิ่งที่ตนควรและไม่ควรทำภายใต้สถานการณ์ที่ได้ทำการตกลงและเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มบรรทัดฐานจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มเป็นมาตรฐานการควบคุมภายนอกชั้นต่ำ

- **ความสอดคล้อง (Conformity)** กลไกที่กลุ่มนำมาใช้คือ บรรทัดฐาน ที่เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสามารถสร้างแรงกดดันอย่างมากต่อสมาชิกแต่ละคนทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่ม
- **พฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน (Deviant Workplace Behavior)** เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกละเมิดบรรทัดฐานขององค์กรที่สมาชิกอื่น ๆ สมควรใจปฏิบัติ

สถานะ (Status)

3

สังคมเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง หรือสถานะทางสังคมให้กับกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มโดยแทรกซึมไปทั่วทุกสังคม แม้จะเป็นกลุ่มที่เล็กที่สุดก็พยายามพัฒนาบทบาทสิทธิและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งที่แตกต่างกันให้กับสมาชิกรู้สึกว่าเป็นคนพิเศษ ดังนั้นตามทฤษฎีคุณลักษณะของสถานะ (Status Characteristics Theory) กล่าวว่า สถานะมีแนวโน้มที่จะเกิดจากแหล่งที่มา ดังนี้

- **อำนาจ** กลุ่มคนที่มีอำนาจมีแนวโน้มเข้าควบคุมทรัพยากรของสังคมได้ จึงทำให้ลำดับสถานะในกลุ่มสูงกว่าบุคคลอื่น
- **ความสามารถของบุคคลที่นำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม** มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม
- **ลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน** บุคคลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่มีคุณค่าเชิงบวกจะส่งผลให้กลุ่มได้รับประโยชน์ เช่น หน้าตาดี มีสติปัญญา มีเงินหรือเป็นมิตร



4

ขนาด(Size)

ขนาดของกลุ่มจะส่งผลต่อพฤติกรรมโดยรวมของกลุ่ม เช่น กลุ่มที่มีขนาดเล็กจะเคลื่อนไหวหรือทำงานได้รวดเร็วคล่องตัว ส่วนกลุ่มที่มีขนาดใหญ่จะได้เปรียบเรื่องการแก้ไขปัญหาเนื่องจากสามารถนำปัจจัยนำเข้าระบบได้มากกว่า เร็วกว่า ดังนั้นจะสร้างผลลัพธ์ได้ดีกว่าหรือสร้างผลลัพธ์ที่ส่งผลกระทบได้มากกว่าเช่นกัน

ความสามัคคี(Cohesiveness)

ระดับที่สมาชิกสามารถดึงดูดให้คนอื่น ๆ และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกาะกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น



5



6

ความหลากหลาย(Diversity)

ระดับความเหมือนและความแตกต่างของสมาชิกกลุ่มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความหลากหลายจะสร้างความขัดแย้งในกลุ่มในระยะเริ่มต้น แต่กลุ่มที่มีความหลากหลายจะให้ความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างหรือมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า

ความแตกต่างของกลุ่มกับทีมงาน

ความหมายของกลุ่ม (Group) คือ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและมีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อดำเนินการร่วมกัน ตามหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

- **กลุ่มงาน (Work-Group)** เป็นกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งการใช้ข้อมูลร่วมกันและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี เพื่อช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถดำเนินงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพของกลุ่มงานเป็นเพียงผลรวมของผลงานของสมาชิกแต่ละกลุ่ม จึงไม่มีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในเชิงบวก (Synergy) ที่สร้างเป็นประสิทธิภาพในการทำงานหรือผลการดำเนินงานโดยรวม (Performance) มากกว่า
- **ทีมงาน (Work-Team)** เป็นกลุ่มที่มีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในเชิงบวก (Synergy) ผ่านการประสานงาน และมีความพยายามของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่า

ดังนั้นความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทีมงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

กลุ่ม	ทีม
มีความสัมพันธ์ และพึ่งพา ซึ่งกันและกัน ดำเนินการร่วมกัน ตามหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ	มีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ในเชิงบวกผ่านการประสานงาน
ดำเนินการร่วมกันบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	มีความพยายามของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ ระดับของประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักบริหารรุ่นใหม่เริ่มใช้วิธีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในเชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรด้วยการใช้ทีมงานสร้าง ศักยภาพในองค์กร (Potential) เพื่อสร้างผลผลิตให้กับองค์กรมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยนำเข้าในกระบวนการผลิต แต่อย่างไรก็ตาม โดยเนื้อแท้การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในเชิงบวกไม่สามารถการันตีว่า จะช่วยสร้างความสำเร็จแบบอัตโนมัติ

ประเภทของทีมงาน

วัตถุประสงค์ (purpose)	โครงสร้าง (structure)
<ul style="list-style-type: none">• ทีมงานพัฒนาผลิตภัณฑ์• ทีมงานแบบแก้ปัญหา• ทีมงานแบบรีอปรับระบบ• ทีมที่ตั้งตามวัตถุประสงค์อื่น ๆ ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none">• ทีมที่มีหัวหน้าคอยกำกับดูแล• ทีมงานแบบจัดการด้วยตนเอง
ลักษณะสมาชิก (membership)	ระยะเวลา (duration)
<ul style="list-style-type: none">• ทีมงานตามหน้าที่• ทีมงานแบบข้ามสายงาน	<ul style="list-style-type: none">• ทีมงานถาวร• ทีมงานชั่วคราว

ทีมงานที่พบมากที่สุดในองค์กร

1

ทีมงานแบบแก้ปัญหา (Problem-solving Teams)

พนักงานประจำจากแผนกเดียวกันที่พบปะ ประชุมกัน ไม่กี่ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์เพื่อหารือ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุง คุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3

ทีมงานแบบข้ามสายงาน (Cross-functional Teams)

ทีมงานแบบข้ามสายงานที่สร้างจากพนักงานที่มีลำดับ ชั้นบัญชาการเดียวกัน แต่มีขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงานให้ สำเร็จ ทีมงานแบบข้ามสายงานเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการช่วยให้ผู้คนจาก หลากหลายพื้นที่ที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง องค์กร เพื่อ พัฒนา ความ คิด ใหม่ ในการ แก้ ปัญหา และประสานงานโครงการที่มีความซับซ้อนได้

2

ทีมงานแบบจัดการได้ด้วยตนเอง (Self-managed Work Teams)

กลุ่มของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่าง มาก และมีขอบเขตความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งงานไว้ โดยปกติงานที่ทีมงานนี้จะวางแผนและจัดทำตารางการทำงาน มอบหมายงานให้กับ สมาชิก ตัดสินใจในการดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาและการทำงาน โดยที่ทีมงานสามารถจัดการงานด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่

4

ทีมงานแบบเสมือน (Virtual Teams)

ทีมงานที่ต้องทำงานร่วมกันแบบเผชิญหน้า แต่การทำงานของ ทีมงานแบบเสมือนจะใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการรวมตัวกันของ สมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทีมงานนี้จะทำงานร่วมกันแบบ ออนไลน์โดยใช้การเชื่อมโยงการสื่อสาร

ความผิดปกติในการทำงานของทีม

1

ขาดความไว้วางใจ (Absence of Trust)

การที่สมาชิกภายในทีมเกิดความรู้สึกไม่เต็มใจในการทำงานร่วมกับคนอื่นและไม่ยอมรับความผิดพลาด ความบกพร่อง และการต้องการความช่วยเหลือของสมาชิกคนอื่น

กลัวความขัดแย้ง (Fear of Conflict)

เมื่อทีมขาดความไว้วางใจกันทำให้ไม่สามารถเกิดการถกเถียงเรื่องใดได้ ไม่สามารถอภิปรายร่วมกันอย่างจริงจังในประเด็นที่สำคัญได้ ซึ่งทำให้เกิดสถานการณ์ของความขัดแย้งภายในทีมได้ง่าย

2

3

ขาดความรับผิดชอบ (Lack of Commitment)

เมื่อปราศจากความขัดแย้งอย่างสิ้นเชิง เป็นการยากสำหรับสมาชิกภายในทีมที่จะร่วมทำการตัดสินใจ เมื่อสภาพแวดล้อมของการตัดสินใจเกิดความกำกวม ขาดทิศทางและความรับผิดชอบ สามารถทำให้สมาชิกโดยเฉพาะสมาชิกที่มีความสามารถ เกิดความไม่พอใจและเสียสิทธิ์ในการแสดงความคิด

หลบเลี่ยงภาระหน้าที่ (Avoidance of Accountability)

เมื่อทีมไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการทำงานที่ชัดเจนได้ สมาชิกจะเกิดความลังเลใจที่ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมทีม และเกิดพฤติกรรมที่ถ่วงประสิทธิผลของทีม

4

5

ไม่ใส่ใจในผลลัพธ์ (Inattention to Results)

โดยธรรมชาติแล้วเมื่อสมาชิกของทีมไม่ยึดถือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว จะมีแนวโน้มที่ตอบสนองความต้องการของตนเองก่อนตอบสนองเป้าหมายร่วมของทีม



ความสามารถของสมาชิก Abilities of Member

การทำงานเป็นทีมมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

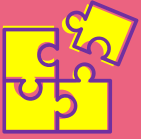
- มีสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค (Technical Expertise)
- มีสมาชิกที่มีทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยสามารถระบุปัญหา หาทางเลือกในการแก้ปัญหา ประเมินทางเลือก และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา
- ทีมต้องมีบุคคลที่มีทักษะการฟัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การแก้ปัญหาคความขัดแย้งตลอดจนทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี (Interpersonal Skills)



บุคลิกภาพ Personality

ตามแนวคิดบุคลิกภาพที่สำคัญ 5 ประการ (Big Five Personality Traits) มี 3 รูปแบบบุคลิกภาพที่ส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นคือ

- บุคลิกภาพแบบจิตสำนึกในการทำงาน (Conscientiousness)
- บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ (Openness to Experience)
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)



การจัดสรรบทบาท

Allocation of Roles

บทบาทที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 9 บทบาท คือ

- ผู้อำนวยการสร้าง(Producer) เป็นผู้กำหนดทิศทางของทีมและติดตามงาน
- ผู้ดำเนินกิจกรรม (Organizer) เป็นผู้จัดโครงสร้างงาน แบ่งงาน และจัดลำดับความสำคัญ
- ผู้ประเมิน (Assessor) เป็นผู้ที่มีมองเห็นและวิเคราะห์ทางเลือกได้ดี
- ผู้สนับสนุน (Promoter) เป็นผู้ที่สนับสนุนแนวคิดของสมาชิก ริเริ่มเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ
- นักคิดสร้างสรรค์ (Creator) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดสร้างสรรค์
- ตัวเชื่อม (Linker) เป็นผู้ที่คอยประสานงานกับสมาชิก และบูรณาการงานให้สมาชิกได้ทำงานได้ง่ายขึ้น
- ที่ปรึกษา (Advisor) เป็นผู้ที่กระตุ้นให้สมาชิกค้นหาข้อมูลหรือความรู้ใหม่มาใช้งาน
- ผู้ป้องกัน (Maintainer) เป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรคภายนอกที่ทีมจะต้องเผชิญ
- ผู้คุมกฎ (Controller) เป็นผู้ตรวจสอบงานอย่างละเอียด และบังคับใช้กฎเกณฑ์ของทีม



องค์ประกอบของทีมงาน

Team Composition

ความหลากหลายของสมาชิก Diversity of Members

ความหลากหลายของสมาชิกสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงานที่สมาชิกทำงาน

ขนาดของทีม Size of Teams

ส่วนใหญ่การกำหนดขนาดของทีมงานให้เล็กเป็นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม เมื่อทีมมีสมาชิกมากเกินไปจะมีปัญหาเรื่องความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้กิจกรรมสร้างสรรค์หรือกิจกรรมสังคมมากเกินไป และมีการสื่อสารน้อยลงตามลำดับ ความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม (Member Flexibility) การสร้างทีมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้สมาชิกสามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งทำให้มีการพึ่งพิงสมาชิกคนใดคนหนึ่งน้อยลง

ความชอบของสมาชิก ในการทำงานเป็นทีม Member Preferences



องค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ

1

บริบท (Context)

เป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญมากที่สุดในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ทรัพยากรที่เพียงพอ (Adequate Resources)
- ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership)
- บรรยากาศความไว้วางใจ (Climate of Trust)
- การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานและระบบการให้รางวัล (Performance Evaluation and Reward System)



องค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ

2

กระบวนการ (Process)

- แผนงานและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common Plan and Purpose)
- เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific Goals)
- ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม (Team Efficacy)
- แบบแผนทางจิต (Mental Models)
- ระดับความขัดแย้ง (Conflict Level)
- การกินแรงเพื่อน (Social Loafing)

3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานหรือองค์ประกอบของทีม (Composition)

การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ



ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับการวางรากฐาน หรือการสร้างทีม ประกอบกับการใช้เทคนิคบางประการ เพื่อพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปูรากฐานเพื่อสร้างทีมงานที่ดีควรดำเนินการ ดังนี้

- การคัดสรรบุคลากรเข้าร่วมงาน ให้ตรงกับความต้องการของทีม และต้องใช้คนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและถูกต้อง
- การฝึกอบรมเพื่อสร้างทีมงาน
- การให้รางวัล

วิธีการพัฒนาทีมงานของผู้บริหาร

1

การจัดโครงสร้างของทีมงาน เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของสมาชิกแต่ละคนการจัดวางตำแหน่งในทีมงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน จะทำให้การทำงาน ได้สะดวกรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น

2

การวางแผนที่ดี เช่น การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

3

การควบคุมและติดตามผล ต้องมีการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4

การประเมินผล มีการประเมินผลงานของแต่ละคนอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้



ขอบคุณข้อมูลจาก

**www.thaimooc.org
มหาวิทยาลัยนเรศวร**

จากหัวข้อบรรยายเรื่อง

การสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ

Creating Professional Team Working