

แบบบันทึกองค์ความรู้



๑. ชื่อเรื่อง การทำงานเป็นทีม
๒. ชื่อ/นามสกุลเจ้าขององค์ความรู้ นางสาวมริศก มณีโชติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๓. หมวดองค์ความรู้ที่บ่งชี้ องค์ความรู้หมวดเทคนิคการเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (เป็นบุคลากรทันสมัย พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ)
๔. ที่มาและเป้าหมายของการจัดการความรู้

“การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้ อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิด ความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้อง ตามเห็นตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน”

(พระบรมราชาโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว)

การทำงานอยู่ในองค์กร/หน่วยงานเดียวกัน ก็เหมือนกับการลงไปอยู่ในเรือลำเดียวกัน เมื่อต้องการไปให้ถึงจุดหมาย สมาชิกทุกคนที่อยู่ในเรือก็ต้องช่วยกันพายเรือ ยิ่งช่วยกันพายมากเท่าไร เราก็ก็นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้เร็วขึ้นเท่านั้น ไม่เหมือนกับการต้องทำงานคนเดียว หากอยากจะไปให้เร็วขึ้นก็ต้องยิ่งทำงานให้มากขึ้น

แม้ว่าการทำงานคนเดียวจะทำให้เราได้รับความสำเร็จอย่างที่ใจเราคิด ไม่ต้องเสียเวลารอใคร ไม่ต้องกลัวว่าใครจะมาเป็นตัวถ่วงที่จะทำให้การทำงานของเราช้า แต่ก็ต้องยอมรับว่าการทำงานคนเดียว นั้น เป็นการทำงานที่เหนื่อยเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังทำให้เราไม่ได้ฝึกทักษะการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นด้วย

หลายๆ องค์กร/หน่วยงานเล็งเห็นว่าการทำงานเพียงคนเดียวนั้น ทำให้การทำงานสำเร็จผลช้า หากยังมัวมานั่งทำงานโดยใช้กำลังคนเพียงไม่กี่คนในการทำงานหลายๆ อย่าง เราคงไปถึงความสำเร็จได้ไม่ทันใจอย่างแน่นอน แต่หลายคนก็ยังคงเกิดคำถามขึ้นภายในใจว่า จริงหรือไม่ที่การทำงานเป็นทีมจะให้ผลสำเร็จของงานดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว แล้วมีจุดใดบ้างที่การทำงานคนเดียวให้ผลดีกว่าการทำงานเป็นทีม ลองมาดูการเปรียบเทียบที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างของการทำงานทั้ง ๒ แบบ ดังนี้

๑) ความรวดเร็วในการทำงาน

ทำงานคนเดียว การทำงานทุกอย่างโดยอาศัยคนเพียงคนเดียว เดี่ยว ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วอย่างที่ใจเราคิด เรียกได้ว่างานเสร็จเร็ว แต่เหนื่อย เพราะงานแต่ละอย่างต้องอาศัยทักษะในการทำงานที่ต่างกัน หากเราต้องทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน เราจะรู้สึกว่าการทำงานของเราไม่ราบรื่น ติดขัด

ทำงานเป็นทีม หากมีงานหนึ่งงานใดที่เราไม่เคยทำมาก่อน เราสามารถให้คนที่เชี่ยวชาญกว่าทำแทนเราได้ อีกทั้งการทำงานแบบส่งต่อกันเป็นทอดๆ ยังช่วยให้การทำงานของเรารวดเร็วขึ้น เราเพียงแค่ทำงานส่วนของเราให้ดีที่สุด จากนั้น ให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นช่วยทำงานส่วนของเขาต่อ การทำงานก็จะเร็วขึ้นเป็นเท่าตัว

๒) ความร่วมมือในการตัดสินใจ

ทำงานคนเดียว การทำงานเพียงคนเดียว ทำให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องรอการตัดสินใจของคนอื่น เพียงแต่เราต้องมั่นใจในความสามารถของตัวเอง เราต้องรู้ว่าการตัดสินใจของเราจะกระทบต่อการทำงานหรือไม่

ทำงานเป็นทีม อาจจะไม่เสียเวลาในการรอความคิดเห็นจากคนอื่น แต่ทุกคนในทีมได้มีส่วนร่วม ทำให้เรามั่นใจได้ว่าเราได้ทำตามความคิดเห็นของส่วนรวม ไม่ใช่ความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่ง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เราก็ไม่ต้องมาโทษว่าเป็นความผิดของใคร เพราะทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในทีมมากขึ้น

๓) ความคิดสร้างสรรค์

ทำงานคนเดียว การทำงานเพียงคนเดียวทำให้ความคิดสร้างสรรค์ไม่หลากหลายเท่าที่ควร หรือหากจะต้องคิดให้หลากหลาย เราก็ต้องคิดให้เหมือนว่ามีคนหลายคนช่วยกันคิดอยู่ ซึ่งค่อนข้างใช้พลังงานในการทำงานมากกว่าเดิม ทำให้เหนื่อยมากกว่าเดิม

ทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมทำให้เราได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย การที่มีคนหลายๆ คนช่วยกันคิด จะทำให้เราได้แนวคิดที่หลากหลาย สามารถนำไปปรับใช้ได้มากขึ้น และทุกคนยังมีส่วนร่วมในการทำงานในการออกความคิดเห็นเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดด้วย

๔) การสร้างความสัมพันธ์

ทำงานคนเดียว เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว เราแทบจะไม่ได้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับใคร ไม่ได้คุยกับใครเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หากเรากำลังหาคำตอบให้กับงานที่กำลังทำอยู่ เราจะต้องคิดเพียงลำพัง ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา อาจจะทำให้เราเกิดความเครียดได้

ทำงานเป็นทีม เมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม อาจจะมีบ้างที่ผิดใจกัน หรือทะเลาะเบาะแว้งกัน แต่ท้ายที่สุดแล้ว เราจะกลับมาคุยกันดีๆ ได้ เพราะความสัมพันธ์ที่มาจากการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เราไม่สามารถโกรธกันได้นาน เพราะเรามีความรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวมร่วมกัน

๕) ทำงานที่ตรงกับความสามารถ

ทำงานคนเดียว เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว เราต้องเป็นคนที่มีความสามารถรอบด้าน ไม่มีสิทธิเลือกว่าจะทำงานส่วนนี้ แต่ไม่ทำงานส่วนนี้ได้ เพราะในทีมมีเราเพียงคนเดียว ไม่สามารถโอนย้ายไปให้คนอื่นทำได้ เรียกว่าคนหนึ่งคนต้องทำงานให้ครบทุกอย่าง

ทำงานเป็นทีม เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะทำงานอะไร เพราะทุกคนต้องแบ่งหน้าที่กันให้ชัดเจน หากเราไม่ถนัดที่จะทำงานอีกอย่าง เราสามารถเลือกมาทำงานอีกอย่างได้ เพียงแต่ต้องบอกความจำเป็น และขีดจำกัดของความสามารถของเราให้ทีมได้รับรู้ก่อน การได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ จะช่วยให้เราทำงานออกมาได้ดี

ก่อนที่เราจะตัดสินใจงานแบบนี้ทำคนเดียวดีกว่า หรือทำแบบเป็นทีมดีกว่านั้น อาจจะต้องดูบริบทของงานให้รอบด้านเสียก่อน เพราะงานบางงานก็เหมาะกับวิธีการบางอย่าง จะเหมารวมว่าต้องใช้วิธีการทำงานแบบทีมโดยตลอดก็ไม่ได้ เพียงแต่ต้องเลือกให้ถูกวิธี การทำงานก็จะราบรื่น และประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายอย่างแน่นอน

๕. วิธีการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้

- ๑) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน
- ๒) รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
- ๓) กำหนดนโยบาย
- ๔) กำหนดลักษณะงาน และแบ่งสรรสัดส่วนงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้
- ๕) วางแผนงาน กำหนดกรอบขอบเขตของงาน รวมทั้งเงื่อนไขเวลา
- ๖) มอบหมายงานตามความถนัดของสมาชิกในทีม
- ๗) ติดตามสำรวจการปฏิบัติงาน ในบางส่วนก็ควรได้รับการตรวจสอบในรายละเอียด
- ๘) ทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะต้องทบทวน เพื่อปรับแผนงานตามสมควร
- ๙) ประเมินผลงานเมื่อเสร็จ แล้วแจ้งให้สมาชิกร่วมทีมทราบ เพื่อความภาคภูมิใจและ ถ้ามีสิ่งใดที่สมควรจะปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไปได้ก็จะตั้งเป็นข้อสังเกตไว้

๖. ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้

๖.๑ เทคนิคและแนวทางในการทำงาน

การที่จะทำให้องค์กร/หน่วยงานก้าวไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะในระดับใดก็ตามนั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าต้องอาศัยกระบวนการและเทคนิคที่หลากหลายๆ คนรู้จักกันเป็นอย่างดีว่า “ทีมเวิร์ก” ซึ่งการทำงานแบบทีมเวิร์กจะมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจจะเป็นเรื่องใหญ่ แต่ไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแค่อาศัยเทคนิคง่ายๆ ก็จะทำให้การทำงานแบบทีมเวิร์กสำเร็จได้ไม่ยากเย็น

สร้างจุด “โฟกัส” เพื่อการทำงานเป็นทีม

หนึ่งในหลายๆ สิ่งที่จะทำให้การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประสบความสำเร็จนั้น ทีมงานต้องไม่หลงลืมที่จะสร้างจุด “โฟกัส” ให้กับการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เสียเวลาไปกับสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ เมื่อเราเข้าใจทิศทางของการทำงานอย่างถูกต้องครบถ้วนเหมือนกันแล้ว ก็จะทำให้การทำงานง่ายและสะดวกมากขึ้น เพราะเมื่อเรารู้ทิศทาง ตลอดจนรู้หน้าที่ของเราว่าเราจะต้องทำงานอย่างไรจึงจะทำให้ทีมก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ไม่เพียงแต่การสร้างจุด “โฟกัส” จะช่วยให้การทำงานมีจุดมุ่งหมายเท่านั้น แต่การทำงานอย่างมีจุดโฟกัสยังช่วยทำให้เกิดความรู้สึกร่วม อันจะนำไปสู่การความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

เพิ่มความรู้สึกร่วมต่อการทำงาน

การจะทำให้การทำงานแบบทีมเวิร์กมีจุดแข็งนั้น ทีมต้องไม่ละเลยที่จะสร้างความรู้สึกร่วม ให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน ไม่ใช่แต่จะมาทำงานโดยที่ต้องเฝ้ารอคำสั่ง ไร้ทิศทาง หรือปล่อยให้หมดไปวันๆ เท่านั้น เพราะการจะบรรลุเป้าหมายโดยนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องไม่ใช่บุคคลเพียงคนเดียวที่จะออกคำสั่งหรือดำเนินการ แต่ทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วมกัน ต้องการรับผิดชอบร่วมกัน โดยสร้างภาวะผู้นำให้กับทุกๆ คนในทีม อีกทั้งยังต้องให้ทีมรับรู้และเข้าใจตรงกันว่าจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้นคือ อะไร เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกร่วม และช่วยกันออกความคิดเห็นให้ไปในแนวทางเดียวกัน

ภาวะผู้นำกับความสำเร็จของทีมเวิร์ก

หลายคนอาจรู้สึกคัดค้านขึ้น ภายในใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีมว่าจะเกิดขึ้นได้ อย่างไร เราต้องไม่ลืมว่าการแสดงออกถึงความเป็นคนที่มีความรู้สึกร่วมกัน ไม่ได้หมายความว่าคนๆ นั้นจะต้องการทำให้ตัวให้โดดเด่นเหนือกว่าใครในการทำงาน หากแต่เป็นหนทางหนึ่งที่จะแสดง ความคิดเห็น และดึงความสามารถที่ตนเองมีออกมาช่วยให้ทีมได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำจะช่วยให้เราอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมภายในทีม ทำให้เราได้ทำงานได้ตรงตามหน้าที่ของเรา โดยที่ไม่ทำให้เรารู้สึกว่าเป็นตัวถ่วงที่จะทำให้การทำงานล่าช้า ภาวะผู้นำนั้นต้องมาจากการฝึกฝนตนเองเพื่อทำให้เราเกิดความรู้สึกว่าอยากจะทำ งานโดยสำนึกถึงหน้าที่ของตน ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ และการทำงานอย่างมีภาวะผู้นำนี้ยังอาจจะช่วยให้คนรอบข้างเราได้รับอิทธิพล ของการทำงานอย่างมีระบบนี้ไปใช้ให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปลดปล่อยพลังในการทำงาน

วิธีหนึ่งที่จะทำให้การทำงาน แบบทีมเวิร์กสำเร็จได้นั้น ผู้ทำงานต้องรู้จักปลดปล่อยพลังในการทำงานให้ออกมามากที่สุด เพื่อให้เกิดไฟในการทำงานและศักยภาพที่เต็มเปี่ยม อันจะส่งผลให้ผลลัพธ์กลับมาสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตรงประเด็นและเป้าหมายที่ทีมได้วางไว้ โดยไม่เสียเวลาไปกับสิ่งที่ไม่สำคัญ การส่งเสริมการปลดปล่อยพลังของคนทำงาน แทนการเก็บกดและปิดบังศักยภาพ ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่เกี่ยงกันทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีความแข็งแกร่งและยั่งยืนมากขึ้น

๖.๒ ข้อพึงระวัง

การทำงานเป็นทีมไม่ได้เป็นคำตอบในการแก้ไขปัญหาเสมอไป เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องใช้ เวลาและทรัพยากรมากกว่าการทำงานคนเดียว ยกตัวอย่างเช่น

- ต้องเพิ่มการติดต่อสื่อสารมากขึ้น

- ต้องบริหารความขัดแย้งระหว่างกัน
- ต้องมีการจัดการประชุม
- ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม

อย่างไรก็ตามในบางกรณีผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานเป็นทีมก็จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารต้องทำการประเมินว่างานใดควรทำคนเดียว และงานประเภทใดที่ต้องใช้ความร่วมมือของทีม

๖.๓ ปัญหาและวิธีการแก้ไข

ปัญหาและวิธีการแก้ไข ดังนี้

๑) การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม (Unequal Contributions)

จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคอย่างแท้จริงในสังคม ดังนั้นถึงสมาชิกแต่ละคนจะมีส่วนร่วมทำงานไม่เท่ากัน หรือมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่เขาก็ควรจะแสดงความตั้งใจและเต็มใจในการเป็นสมาชิก ซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมที่จะต้องกำหนด และจัดสรรความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๒) การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม (No Sense of Belonging)

ทีมในองค์กรต่างๆ อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความจำเป็น ที่จะต้องทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มที่

๓) ความล้มเหลวในการประเมิน (Failure of Evaluation)

เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบ รายละเอียด และได้รับข้อมูลจากการทำงานเพื่อกำหนดปัญหาและแนวทาง

แก้ไขในอนาคต ซึ่งจะอาศัยความสามารถในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็น และค้นหาข้อมูลได้อย่างเจาะลึก โดยเฉพาะกับหัวหน้าทีม

๔) อำนาจของผู้นำ (Power of the Leader)

อาจจะเกิดขึ้นจากการยอมรับของสมาชิก หรือการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเขาจะต้องรู้จักจังหวะในการใช้พระเดชพระคุณให้เหมาะสม มิเช่นนั้นจะสร้างปัญหาการไม่ยอมรับ และขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ

๕) การขาดแคลนทางเลือก (To Be of Alternative)

ทีมงานที่มีสมาชิกน้อยเกินไป หรือทีมงานที่มีเอกภาพสูง อาจจะมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจำกัด ดังนั้น เมื่อสมาชิกในทีมต่างรู้สึกพอใจกับแผนงานที่มีอยู่ และต้องการดำเนินงานให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว ทำให้ไม่สนใจข้อมูลอื่นๆ และมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด

๖) การปิดบัง (Concealment)

ทีมงานมักประสบความล้มเหลว หากสมาชิกไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บงำข้อมูลสำคัญ และ

ไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดเต็มที่แก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งการปิดบังข้อมูลของสมาชิกมักจะมาจากสาเหตุสำคัญ ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ : เกรงว่าจะเป็นการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือเกรงว่าจะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคต

ประการที่ ๒ : เกิดความรู้สึกที่ว่าหากเงียบไว้จะปลอดภัย หรือพูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะเป็นที่สนใจจากบุคคลอื่นและอาจสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น

ประการที่ ๓ : สมาชิกไม่มีความรู้สึกร่วมและไม่สนใจในทีม จึงไม่ใส่ใจที่จะติดตามและแสดงความคิดเห็น โดยเขาจะปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมาย แต่ไม่สนใจหรือใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

๗) ขาดการวินิจฉัยทีมงาน (Short of Teamwork Diagnosis)

ในทางปฏิบัติ ทีมงานส่วนใหญ่ต่างมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยละเลยการวิเคราะห์และตรวจสอบตนเอง ทำให้ปัญหาต่างๆ ค่อยๆ ก่อตัวและขยายตัวลุกลามขึ้นอย่างช้าๆ เมื่อทีมงานเริ่มรู้ตัวว่ามีปัญหา ก็อาจจะสายเกินไป

๘) ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่าง (Lack of Spreading News to Lower Level)

นอกจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว การสื่อสารภายในทีมและกับสิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของทีม ดังนั้น ทีมงานควรประกาศผลการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบและทำความเข้าใจ

เราจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความล้มเหลวให้กับทีมงาน มักจะเกิดขึ้นจากปัญหาภายในทีมและเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและสมาชิกในทีมจึงต้องหมั่นติดตามตรวจสอบ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น โดยมีระบบเตือนภัยขั้นต้น อย่าปล่อยให้เรื่องเล็กน้อยลุกลามจนกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และยากแก่การแก้ไข

๖.๔ ผลลัพธ์จากการแก้ปัญหาและการพัฒนาเรื่องนี้

๑) สร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิก ทำให้เกิดความไว้วางใจ บรรยากาศในการทำงานดี ช่วยให้การงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างความมั่นคงในอาชีพ เพราะมีการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

๓) สร้างความสัมพันธ์ในงาน มีการช่วยกัน ระดมความรู้ ความสามารถของสมาชิกเข้าเป็นหนึ่งเดียว ทำให้เกิดความผูกพันใกล้ชิดและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการพร้อมกัน

๔) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในทีมงานมีการกำหนดให้สมาชิกมีบทบาทต่างๆ เช่น ผู้นำทีม หัวหน้ากลุ่ม ผู้ประสานงานและบทบาทอื่นๆ ทำให้เกิดความเข้าใจในการทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และเกิดผลงานที่ดี



TEAMWORK