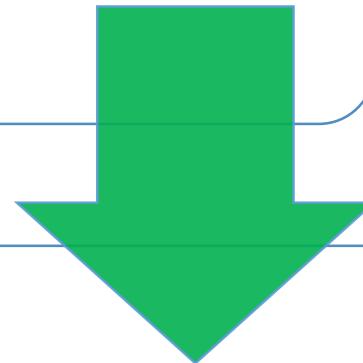


# การสร้างทีม เป็นกิจกรรม พัฒนาองค์กรในหมวด **Human Process Intervention**



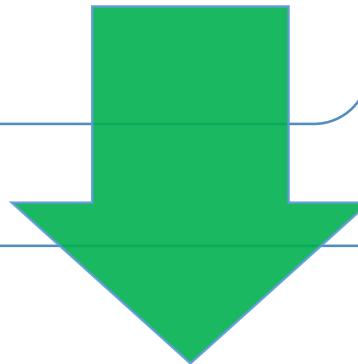
# 1. ความสำคัญของการ สร้างทีม

**1. เพื่อกำหนดและ/  
หรือทำความเข้าใจใน  
เป้าหมาย**



**2. เพื่อกำหนด  
และ/หรือทำความ  
เข้าใจในบทบาท**

**3. เพื่อกำหนดและ/  
หรือทำความเข้าใจใน  
นโยบาย**



**4. เพื่อพัฒนา  
ความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล**



## 2. ประเภทของกิจกรรมสร้าง ทีม

# ประเภทของกิจกรรมสร้างทีม

ระดับของกิจกรรม สร้างทีม	ลักษณะของกิจกรรม	
กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับตัวสมาชิก	กิจกรรมด้านการ วินิจฉัย	กิจกรรมด้านการ พัฒนา
	การสัมภาษณ์เชิง วิเคราะห์ แบบสอบถาม และ <sup>๑</sup> การป้อนกลับเพื่อทำ ความเข้าใจรูปแบบ และแรงจูงใจของ สมาชิก	Coaching การ ป้อนกลับแบบ 360 องศา Third-party Intervention

## ระดับของกิจกรรม สร้างทีม

## ลักษณะของกิจกรรม

### กิจกรรมด้านการ วินิจฉัย

### กิจกรรมด้านการ พัฒนา

กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง  
กับวิธีปฏิบัติงานและ  
พฤติกรรมของกลุ่ม

แบบสอบถาม การ  
สัมภาษณ์ และการ  
ประชุมทีมเพื่อทำ  
ความเข้าใจ  
กระบวนการและ  
ระเบียบของกลุ่ม

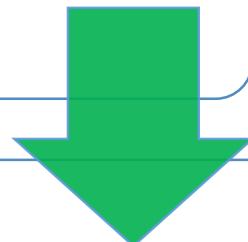
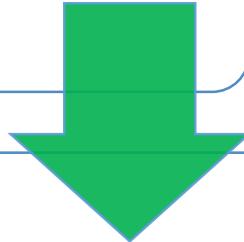
ทำความเข้าใจ  
บทบาทการกำหนด  
พันธกิจและ  
เป้าหมาย  
กระบวนการ  
ตัดสินใจ การ  
เปลี่ยนแปลงบรรทัด  
ฐาน

ระดับของกิจกรรม สร้างทีม	ลักษณะของกิจกรรม กิจกรรมด้านการ วินิจฉัย	กิจกรรมด้านการ พัฒนา
กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับความสัมพันธ์ ระหว่างทีมกับ องค์การ	แบบสอบถาม และ การสัมภาษณ์ เพื่อ <sup>ทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มกับ องค์การ</sup>	การวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

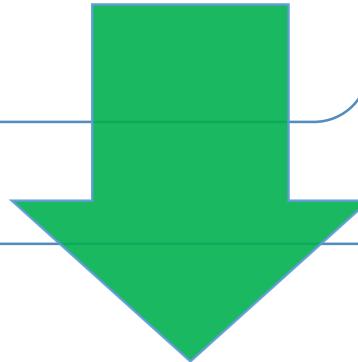
# สรุปกิจกรรมสร้างทีม ดังนี้

1. กิจกรรมด้านการวินิจฉัย  
ที่เกี่ยวกับตัวสมาชิก

2. กิจกรรมด้านการพัฒนา  
ที่เกี่ยวกับตัวสมาชิก

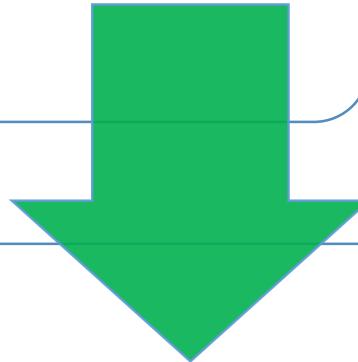


**3. กิจกรรมด้านการ  
วินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับวิธี  
ปฏิบัติงานและ  
พฤติกรรมของกลุ่ม**



**4. กิจกรรมด้านการ  
พัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ  
วิธีปฏิบัติงานและ  
พฤติกรรมของกลุ่ม**

**5. กิจกรรมด้านการ  
วินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม  
กับองค์การ**



**6. กิจกรรมด้านการ  
พัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ  
ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ทีมกับองค์การ**



### **3. คุณลักษณะของทีม**

## 1. บริบทของ ทีม

1) การทำงานเป็นทีมอย่างมี  
ประสิทธิผล มีความจำเป็น  
ต่อการทำให้เป้าหมายของ  
องค์การที่คาดหวังบรรลุผล  
หรือไม่

2) ระบบการให้รางวัล  
โครงสร้าง และวัฒนธรรม  
ขององค์การสนับสนุนการ  
ทำงานเป็นทีมหรือไม่

## 2. องค์ประกอบ ของทีม เกี่ยวข้องกับ

- 1) หักษ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหักษ์ทางเทคนิคของสมาชิกแต่ละคนของทีมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- 2) ความมุ่งมั่นต่อทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนของทีม

### **3) ขนาดของทีมที่เหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติงาน**

### 3. สมรรถนะ ของทีม

1) อธิบายเป้าหมาย (Goals)  
และตัวชี้วัดความสำเร็จของ  
เป้าหมาย

2) อธิบายวิธีการ (Means) ที่  
ใช้ในการทำให้เป้าหมาย  
บรรลุผล

3) ตัดสินใจอย่างมี  
ประสิทธิผล

**4) กำหนดความรับผิดชอบของ  
ทีมและสมาชิกแต่ละคนเกี่ยวกับ  
งานที่ได้รับมอบหมาย**

**5) บริหารการประชุมอย่างมี  
ประสิทธิผล**

**6) สื่อสารอย่างมีประสิทธิผลทั้ง  
การให้และป้อนกลับข้อมูล**

**7) สร้างความไว้วางใจ (Trust)  
และความมุ่งมั่น  
(Commitment) ต่อทีมและ  
เป้าหมายของทีม**

**8) แก้ปัญหาเกี่ยวกับข้อพิพาท  
(Disputes) และความเห็นที่  
แตกต่าง (Disagreements)**

**9) ทำให้สุมาซิกของทีม  
เคารพชึ่งกันและกัน**

**10) ส่งเสริมการลองผิดลอง  
ถูก (Risk Taking) และการ  
สร้างนวัตกรรม**

## 4. ทักษะการ บริหารการ เปลี่ยนแปลง ของทีม

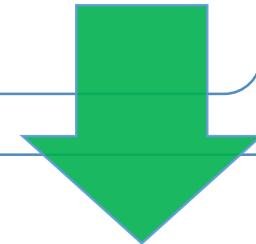
1) ทีมต้อง  
เปลี่ยนแปลงและ

2) ปรับตัวให้  
สอดคล้องกับ  
เงื่อนไขใหม่  
ตลอดเวลา

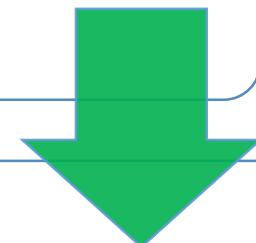


## **4. ขั้นตอนและกิจกรรม การสร้างทีม**

**1. การเตรียมการ**

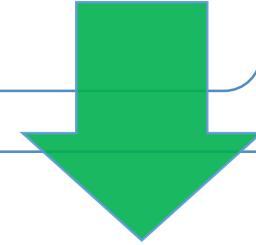


**2. การเริ่มต้นและการ  
รวบรวมข้อมูล**

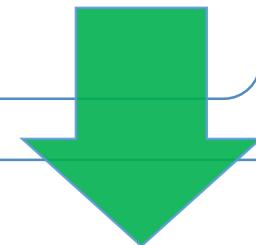


**3. การวิเคราะห์ข้อมูล  
และการแก้ปัญหา**

## **4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ**



## **5. การกำหนด แผนปฏิบัติการ**



## **6. การติดตามผลของ กิจกรรมการสร้างทีม**