



การบูรณาการโครงการ

“ไปสอนน้องแยกขยะกันเถอะหมูเฮา”

บทที่ 9 : มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม



การทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันในการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทุกองค์กรประสบความสำเร็จ แต่การบรรลุถึงเป้าหมายของทีมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุถึงเป้าหมาย โดยมีการกำหนดหน้าที่ บทบาทของสมาชิก โดยอาศัยศักยภาพของคนในกลุ่ม ทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและตรงตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนประกอบให้เกิดการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีมงานและการสร้างทีม

ทีมงานเป็นกลุ่มของบุคคลที่ใช้ความสามารถแต่ละบุคคลให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหา โดยปาร์กเกอร์และคร็อปปี้ (Parker & Kropp) ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในระดับสูง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือตามลักษณะงาน ทั้งนี้ทีมงานจะต้องยอมรับในเป้าหมาย และรู้ว่าวิถีทางที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายได้คือการทำงานร่วมกัน

การสร้างทีม เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องทำงานร่วมกันโดยวิวดคอคและฟรานซิส (Woodcock & Francis) ให้ความหมายไว้ว่า การให้กลุ่มบุคคลได้มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การสร้างทีมงาน

ผู้นำและนักบริหารสามารถสร้างทีมงานได้เป็นอย่างดี ถ้าใช้เทคนิคในการสร้างคน ด้วยการสร้างความมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยมีความมุ่งมั่นอยู่ที่ประโยชน์ของงานและประโยชน์ของตนเองประกอบกันแล้วสร้างมนุษยสัมพันธ์ในระหว่างบุคลากรที่ร่วมเป็นทีมงานให้มีสำนึกที่จะร่วมกันสร้างผลงานให้สำเร็จเป็นหนึ่งเดียวโดยจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองก่อน แล้วปรับตนเองให้เหมาะแก่การที่จะเป็นหัวหน้างาน

- 1 การในหน้าที่ของตนมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่น ๆ อย่างไร
- 2 การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนมีพลังอำนาจที่จะควบคุมและคุ้มครองผู้ร่วมงานอื่น ๆ ได้อย่างไร
- 3 บุคลิกภาพของตนมีจุดเด่นอะไรที่จะนำมาใช้ในทางปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่องานและต่อผู้ร่วมทีมงานได้บ้างและจะใช้ได้อย่างไร
- 4 จุดอ่อนของตนเองมีอย่างไรบ้าง และจะปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง สำหรับการร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างไร

รู้จักและเข้าใจสมาชิกทุกคนที่ร่วมงาน

- 1 ความใฝ่ฝันและเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของแต่ละสมาชิกทุกคนที่ร่วมทีมงาน
- 2 วิธีการจูงใจที่จะนำมาใช้ได้ผลต่อสมาชิกแต่ละคน อาจจะไม่เหมือนกัน
- 3 สำนึกในตนเองของสมาชิกแต่ละคนต่องานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติเป็นอย่างไร
- 4 ประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคน
- 5 สมาชิกมองหัวหน้าทีมของตนด้วยทัศนคติอย่างไร

การประสานความเข้าใจในการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

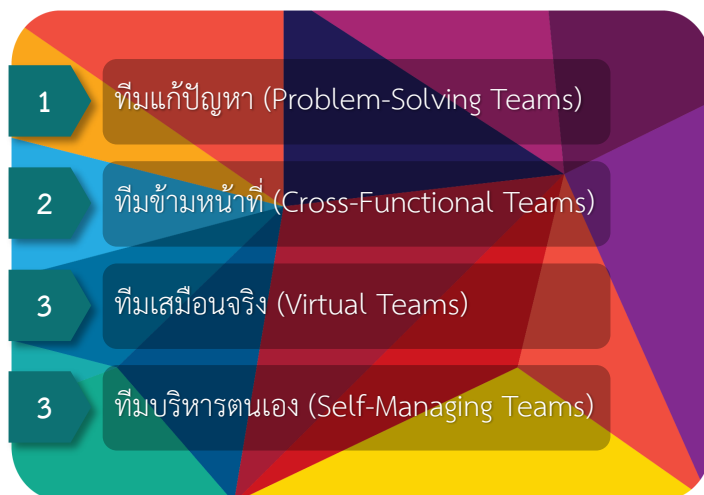
- 1 ทบทวนและต่อยอดความสามารถและประสบการณ์ของทีมที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว เพื่อสร้างเสริมสำนักแห่งความภาคภูมิใจ
- 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมงาน
- 3 การเคารพและให้ความสำคัญต่อกันระหว่างเพื่อนสมาชิกผู้ร่วมทีม
- 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีม
- 5 ความสามัคคีในทีม
- 6 กำลังขวัญของทีม
- 7 การยอมรับบทบาทของหัวหน้าทีม

กลยุทธ์ในการสร้างเสริมสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

- 1 สร้างเสริมความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกผู้ร่วมทีม
- 2 สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนกันและกัน
- 3 สร้างเสริมระบบและวิธีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน
- 4 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของทีม
- 5 แสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในแนวทางประนีประนอม
- 6 ส่งเสริมให้สมาชิกของทีมระดมพลังความสามารถของตนมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างผลงานของทีมให้ดียิ่งขึ้น
- 7 มีวิธีการในการควบคุมและคุ้มครองที่ดี
- 8 สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

ประเภทของทีม

ปัจจุบันพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีรูปแบบที่หลากหลายตามที่เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะสามารถแบ่งประเภทของทีมตามวัตถุประสงค์ คือ



ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams)

เป็นทีมที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ซึ่งสมาชิกจะพบปะ ประชุมหรือติดต่อสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์และสื่อสารผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทำให้ผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลสามารถทำงานร่วมกันได้ แต่มีข้อเสียคือ สมาชิกมีความใกล้ชิดและปฏิสัมพันธ์ทางตรงน้อยลง

ทีมงานของผู้จัดทำเมื่อมีการนัดคุยงานเพื่อวางแผนงานหรือประชุมงาน สมาชิกแต่ละคนมักจะมีเวลาว่างไม่ค่อยตรงกัน ไม่สะดวกในการเดินทาง จึงใช้การคุยงานผ่านแอปพลิเคชันไลน์ในโทรศัพท์หรือคอมพิวเตอร์แทนเนื่องจากสะดวกและง่ายต่อการคุยงานและไม่ต้องเดินทางไกล แต่สมาชิกในกลุ่มก็มีปฏิสัมพันธ์น้อยลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวจึงสอดคล้องกับประเภททีมเสมือนจริง

บทบาทของสมาชิกในทีม



บทบาทของสมาชิกเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้สอดคล้องกับสถานะและข้อจำกัดของสถานการณ์โดยสมาชิกในทีมมีหน้าที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมการประชุม ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ได้รับ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งต้องมีการจัดสรรบุคคลให้เข้ากับบทบาทต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มี แบ่งออกได้เป็น 3 บทบาท จาก 5 บทบาท คือ

นักคิด

มักจะมีความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมาย โดยกลุ่มสอนน้องแยกขยะมีการเสนอกิจกรรมหลาย ๆ แบบ เช่น เกมบันไดงู เกมบิงโก เกมวงล้อหมุน โดยประยุกต์การแยกขยะเข้าไปอยู่ในเกม มีการเสนอทั้งข้อดีและข้อเสียของแต่ละกิจกรรมเพื่อให้คนในทีมตัดสินใจเลือกรูปแบบของกิจกรรม



นักปฏิบัติการ

เป็นผู้สร้างงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทางทีมงานมีการดำเนินงานและกิจกรรมในหลาย ๆ ส่วน เช่น การติดต่อขอทำกิจกรรมกับทางโรงเรียน การผลิตสื่อการสอนและสื่อการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมในการนำเสนอความรู้เรื่องการแยกขยะและทำกิจกรรมสนทนากลุ่ม การจัดเตรียมหาสิ่งของเพื่อมอบให้แก่ห้อง ๆ เป็นต้น

นักประเมินผล

จะมีทักษะในด้านการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ตรรกะในการเชื่อมโยงข้อมูล โดยในช่วงแรกมีการเสนอกิจกรรมชวนเพื่อนเตะบอล ซึ่งมีความเป็นไปได้ในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย แต่ต่อมากิจกรรมไม่ผ่านจึงได้มีการพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรม จนได้มีการเปลี่ยนกิจกรรมมาเป็นสอนน้องแยกขยะซึ่งประเมินผลแล้วมีความเป็นไปได้ที่โครงการจะสำเร็จ จึงเลือกกิจกรรมนี้





กระบวนการสร้างทีมงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีม ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความเข้าใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิธีการและสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ โดยกระบวนการสร้างทีมงานมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา

เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการสร้างทีม โดยช่วงแรกทราบถึงปัญหาของตัวกิจกรรมที่ไม่ทราบว่าจะทำกิจกรรมแบบไหน จึงได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตของกิจกรรมขึ้นมา เพื่อให้มีแนวความคิดของกิจกรรมไปในทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการ

เป็นขั้นตอนของการระดมความคิดเพื่อกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน การแบ่งงานให้แต่ละคนทำ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของการงานให้มีความเป็นระบบ และบรรลุตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

สมาชิกมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจที่ให้เด็ก ๆ ทำ นำมาทำการประเมินผลโครงการเพื่อหาแนวทางแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทางทีมงานได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา เช่น ปัญหาของกิจกรรม โดยพิจารณากิจกรรมที่เหมาะสมกับเด็กให้มีความเข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน ปัญหาด้านเวลาในการทำกิจกรรม มีการรวบรวมวันเวลาที่สมาชิกในทีมและโรงเรียนสะดวกเพื่อที่จะสามารถทำกิจกรรมได้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนปฏิบัติไปใช้

เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ มีผู้นำในการควบคุมดูแล เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น



ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม



เมื่อพูดถึงคำว่า "ทีมงาน" หลายคนคงเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานที่โดดเดี่ยวเพียงคนเดียวแน่นอน โดยเฉพาะในโลกยุคข่าวสารปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในทุกองค์กร มีหลายแนวคิดที่เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้



ช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

เนื่องจากทีมงานของผู้จัดทำได้แบ่งงาน แบ่งหน้าที่กัน เช่น การเป็นพิธีกร ฝ่ายเตรียมอุปกรณ์ ฝ่ายดูแลเด็ก ๆ ฝ่ายประสานงานกับทางโรงเรียน ทำให้สามารถดำเนินงานได้ รวดเร็วและคุณภาพ และงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

การทำงานร่วมกันของทางผู้จัดทำ ทำให้ได้สมาชิกในทีม ได้รู้จักกันมากขึ้นและยังได้ผูกสัมพันธ์กับเด็ก ๆ ที่ได้ไปให้



ช่วยสร้างขวัญที่ดีในการทำงาน

การได้ไปให้ความรู้กับเด็ก ๆ ในการแยกขยะครั้งนี้ ช่วงที่ต้องทำงานร่วมกันในทีมทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลินใจกับการทำงาน และเมื่อเห็นเด็ก ให้ความร่วมมือและสนุกกับกิจกรรมที่จัดเตรียมไว้ทีมงานก็รู้สึกมีกำลังใจมาก ๆ



ช่วยเพิ่มพูนความรู้รักในการยอมรับนับถือในการ

ทีมงานของเราก็ได้มีการแบ่งตำแหน่งและหน้าที่ของแต่ละคนออกไปถึงแม้จะมีข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ เกิดขึ้นในแต่ละฝ่ายแต่ทุกคนก็เข้าใจกันและคอยปรับแก้จุดบกพร่องต่าง ๆ จนงานนั้นสำเร็จออกมาด้วยดี

