

*กรอกข้อมูล
เฉพาะช่อง
สีขาวเท่านั้น*

ชื่อหน่วยงาน

กองแผนงาน

แบบฟอร์ม 01/01 การพัฒนาบุคลากรแบบปฐพี

แบบฟอร์มตามคำสั่ง (BPP)

จำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน (คน) 21
 จำนวนข้าราชการที่มีแผนการพัฒนา (คน) 20 คิดเป็น 95.24%

จำนวนพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงาน (คน) 28
 จำนวนพนักงานราชการที่มีแผนการพัฒนา (คน) 28 คิดเป็น 100.00% วันที่รายงาน 17 ต.ค.64

ที่	คำนำหน้าชื่อ (ไม่ใช้ด้วย)/ ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	กลุ่ม/ฝ่าย	ประเภท	ชื่อ-สกุล พนักงานราชการ/ระดับชั้น (ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน)	ระบุชื่อเรื่อง/หลักสูตรที่ต้องพัฒนา	รายละเอียดของโครงการ/ทักษะ/คุณลักษณะที่คาดหวัง	วิธีการพัฒนา	ช่วงเดือนที่จะพัฒนา	รอบการประเมิน
1	นางสาวนพเก้า กะตากล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2564	1
2	นางสาวชญานันท์ ธีระปัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2564	1
3	นายสุรินทร์ ศูนย์พลอย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2564	1
4	นางสาวภัทรปภา บุญรอด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
5	นายธำปนพงษ์ จ้อยเปี้ยว	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
6	นางสาวภคพร ธีระจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
7	นางภาวณณา ชัดทุ่งฝ่าย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
8	นางสาวนันทิกานต์ ปากแคว	เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชีปฏิบัติงาน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	ข้าราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
9	นายสมรภัทร บุญจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	ข้าราชการ	นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
10	นางสาวอัสดา มั่นคงศรีธธา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	ข้าราชการ	นายสมรภัทร บุญจันทร์	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
11	นายกัมพัฒน์ จูติศรีพงษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กลุ่มประสานงานวิชาการและโครงการพิเศษ	ข้าราชการ	นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
12	นายฉัตรพนม ไพพิณิจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มประสานงานวิชาการและโครงการพิเศษ	ข้าราชการ	นายกัมพัฒน์ จูติศรีพงษ์	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
13	นางณัฏริตน์ งานพิพัฒน์มงคล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กลุ่มติดตามและประเมินผล	ข้าราชการ	นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
14	นางสาวกฤษณา วิเชียรปัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มติดตามและประเมินผล	ข้าราชการ	นางณัฏริตน์ งานพิพัฒน์มงคล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
15	นางสาวนงนุช น้อยนงเยาว์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กลุ่มติดตามและประเมินผล	ข้าราชการ	นางณัฏริตน์ งานพิพัฒน์มงคล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
16	นางลำยอง ปานอุทัย	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
17	นางสาวหทัยรัตน์ ฉันทะโฑย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	นางลำยอง ปานอุทัย	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
18	นางสาววันวิสาข์ สุดใจ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	นางลำยอง ปานอุทัย	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
19	นางสาวปิยะภา จินเมือง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	นางลำยอง ปานอุทัย	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
20	นางสาวเสาว์วรรณี ธงดี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	นางลำยอง ปานอุทัย	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
21	นางเกษร พูลน้อย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	พนักงานราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
22	นางสาวศิริพร หนากลาง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	พนักงานราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
23	นางสาวณัฏฐ์กฤตา นิมิตรโคกานันท์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	พนักงานราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1
24	นางสาวอมรรัตน์ จันทร์แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ	พนักงานราชการ	นางสาวนพเก้า กะตากล	กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ชุมชนนักปฏิบัติ(CoP)	กุมภาพันธ์ 2565	1

การจัดการความรู้กองแผนงาน (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
และแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) โดยวิธีการพัฒนาแบบชุมชนนัก
ปฏิบัติ CoP (Community of Practice)

โครงการอบรมความรู้ หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม

หลักการและเหตุผล

บุคลากร (Man) ถือเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้น หลายหน่วยงานจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) เป็นวิธีการพัฒนาวิธีหนึ่งที่เป็นที่นิยมใช้ในปัจจุบัน

การพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) คือ กลุ่มของคนซึ่งมาแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือ ความสนใจในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง และเรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการแลกเปลี่ยน และสร้างทักษะ สร้างความรู้ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่ม บ่อยครั้งที่เน้นในการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) ชุมชนนักปฏิบัติได้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทุกวันนี้ องค์กร กลุ่มทำงาน ทีมงาน และแม้แต่ตัวบุคคลเอง ต้องทำงานร่วมกันในแนวทางใหม่ ความร่วมมือข้าม องค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นรูปแบบใหม่สำหรับการเชื่อมโยงคนที่มีจิตใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือ ไม่ว่าจะป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและถือว่าการพัฒนาองค์กร

กรมปศุสัตว์ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ (Knowledge) และเน้นการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่มีอยู่ในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสะสมประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่ จึงให้หน่วยงานหรือสำนัก/กอง ภายในกรมปศุสัตว์ ดำเนินการจัดกิจกรรมขึ้นประจำปี เพื่อมุ่งพัฒนากรมปศุสัตว์ให้เข้มแข็งขึ้นในทุกๆด้าน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่ ยุคดิจิทัล (Digital) คณะทำงานดำเนินงานตามแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล (IDP) โดยวิธีการพัฒนาแบบชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice) และการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กองแผนงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญของ องค์กร

การทำงานของแต่ละคนจะไม่สามารถตัดสินใจได้โดยปราศจากข้อมูล ซึ่งข้อมูล จะต้องได้มาจากการสื่อสารและประสานงานระหว่างบุคลากรทุกคนในองค์กร ด้วยเหตุนี้หากพนักงานแต่ละคนขาดทักษะในการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ไม่อาจสื่อความคิดเห็นให้ผู้อื่น ได้รับรู้และเข้าใจในพลังความคิด ความสามารถ และความตั้งใจจริงของกันและกันได้ การที่จะเข้าใจ ร่วมมือร่วมใจกัน และเป็นทีมงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงานทุกคนและต่อ องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมในหลักการการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสารและประสานงานระหว่างบุคคลสำหรับหัวหน้างาน
๓. เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสารและประสานงานในองค์กร
๔. เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ

วิธีการดำเนินงาน

บรรยายให้ความรู้ และอบรมเชิงปฏิบัติการ

วัน เวลาและสถานที่ในการอบรม

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เป็นเวลา ๓ ชม. ผ่านระบบ Zoom

ผู้เข้าร่วมอบรม

ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่กองแผนงานจำนวน ๔๘ คน

วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองแผนงาน กรมปศุสัตว์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกองแผนงาน มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง
๒. บุคลากรกองแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่องานมากยิ่งขึ้น
๓. บุคลากรกองแผนงาน สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรกองแผนงานมีความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๕. ความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติราชการน้อยลง

การติดตามและประเมินผลโครงการ

ประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre test & Post test) โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมินผล

ผู้รับผิดชอบโครงการ

๑. นางลำยอง ปานอุทัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๒. นายภูมิพัฒน์ ฐิติศรีนพงษ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

คณะทำงาน

๑. น.ส.หทัยรัตน์ ฉันทโฑวดี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒. น.ส.เสาวรัตน์ ธงดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓. นายจิรพัฒน์ สุทธิรักษ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม โดยผ่านระบบ Zoom

เวลา	กิจกรรม
๑๒.๔๕. น.	ลงทะเบียน
๑๓.๐๐ น.	ประธานเปิดการฝึกอบรม
๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.	บรรยายและแลกเปลี่ยนความรู้ “กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม” โดย ฝ่ายบริหารทั่วไป กองแผนงาน

หัวข้อการอบรม :

- ความหมายและความสำคัญของการสื่อสาร
 - ประเภทของการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร
 - กระบวนการสื่อสาร
 - การสื่อสารที่ดี และประสิทธิผลของการสื่อสาร
- ปัญหา และอุปสรรคของการสื่อสาร
 - ปัญหาบุคลิกภาพตัวเรา
 - ปัญหาบุคลิกภาพผู้อื่น (ลูก้าภายใน / ภายนอก)
 - ปัญหาของการติดต่อสื่อสาร
 - อุปสรรคของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล / องค์กร
- การแก้ไขอุปสรรคการสื่อสารระหว่างบุคคล / ในองค์กร / นอกองค์กร
- เครื่องช่วยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดีที่สุด
- ฝึกปฏิบัติการฟังคิดและพูดเพื่อเป็นที่รักของผู้อื่น
- การสื่อสารเพื่อความเข้าใจอันดี
- การสื่อสารไม่ใช่คำพูด
- การสื่อสารเพื่อชนะใจผู้อื่น
- สูตรพิเศษเพื่อจูงใจผู้อื่นให้เชื่อถือ
- การประสานงานการทำงานเป็นทีมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความสำเร็จ
- ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
 - ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเสียสละ
 - การทำงานแบบใจประสานใจ
 - เทคนิคการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
 - การปฏิบัติต่อผู้อื่น และความอ่อนน้อมถ่อมตนในการประสานงาน
 - ปัญหา และอุปสรรคในการประสานงาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการประสานงาน
- การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม

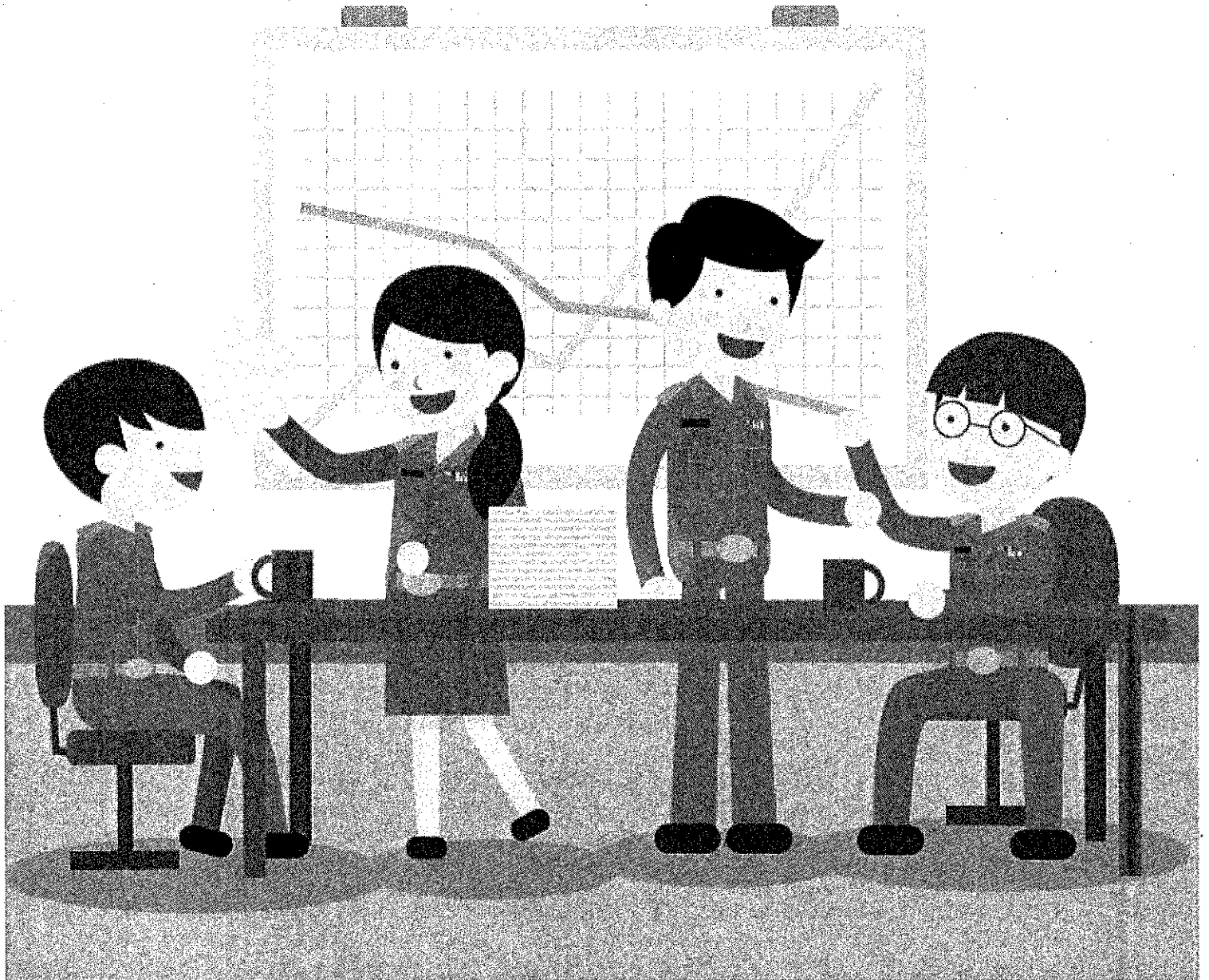


สำนักงาน ก.พ.

Office of the Civil Service Commission

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ



ลิขสิทธิ์ © 2016

สำนักงาน ก.พ. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

<http://www.ocsc.go.th/>

สารบัญ

บทที่ 1	
บทนำ	03
ปรับมุมมองและแนวคิดการทำงานแบบดั้งเดิม	04
ความเป็นมาแนวคิดการทำงานสู่การทำงานเป็นทีม	05
แนวคิดรวบยอดการทำงานเป็นทีม	07
บทที่ 2	
หลักการและเหตุผล	08
ความหมายและประเภทของทีมงาน	10
ความสำคัญของทีมงาน	11
ทีมงานกับการพัฒนาหน่วยงาน	12
ประโยชน์ของการพัฒนาทีมงาน	12
องค์ประกอบของทีมงาน	14
บทที่ 3	
คุณลักษณะและทักษะในการทำงานเป็นทีม	18
ทักษะในการเป็นผู้นำทีมงาน	19
ทักษะในการเป็นสมาชิกทีมงาน	25
คุณลักษณะและทักษะในการเป็นผู้ประสานระหว่างทีมงาน	28
บทที่ 4	
การสื่อสารของทีม	30
หลักพื้นฐานการสื่อสารกับทีมงาน	31
รูปแบบของการสื่อสารในทีม	33
อุปสรรคในการรับข่าวสาร	36
ปัจจัยที่กำหนดขยายการสื่อสารในทีม	37
คุณสมบัติของเครือข่ายการสื่อสารในทีม	39

สารบัญ

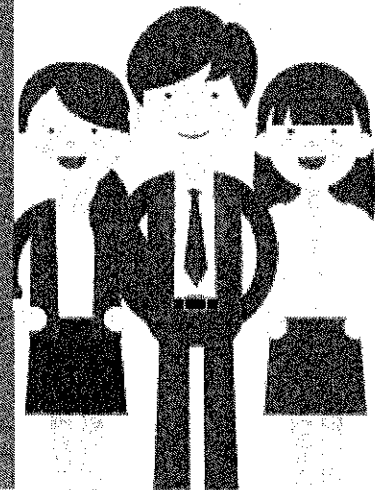
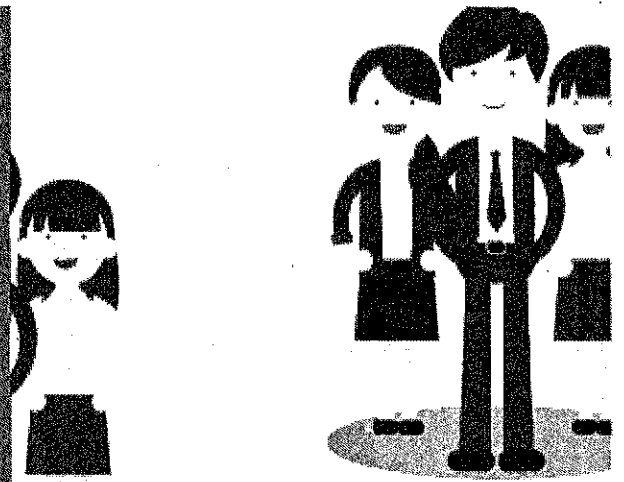
บทที่ 5	
ระบบในการทำงานของทีมงาน	42
ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	43
การปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	44
องค์ประกอบของระบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	45
การประเมินผลการทำงาน	46
การปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม	46
ระบบการประสานงานระหว่างทีม	47
บทที่ 6	
หลักจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม	55
การสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่	56
การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีของทีมงาน	57
การบริหารความขัดแย้งภายในทีม	59
บทที่ 7	
การตัดสินใจของทีม	62
ความหมายของการตัดสินใจ	63
กระบวนการประชุมทีมงานเพื่อการตัดสินใจ	64
เทคนิคในการปรับปรุงการตัดสินใจของทีมงาน	66
บทที่ 8	
ความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม	69
ความขัดแย้งของทีมงาน	70
อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม	71
บทที่ 9	
การพัฒนาทีมงานให้เกิดความยั่งยืน	76
หลักการพัฒนาทีมงาน	78
การทำให้ทีมงานที่เติบโตเต็มที่กลับมามีความเข้มแข็งใหม่	79
แบบทดสอบท้ายบท	81



01

บทนำ

- 1.1 ปรับมุมมองและแนวคิดการทำงานแบบดั้งเดิม
- 1.2 ความเป็นมาแนวคิดการทำงานสู่การทำงานเป็นทีม
- 1.3 แนวคิดรวบยอดการทำงานเป็นทีม

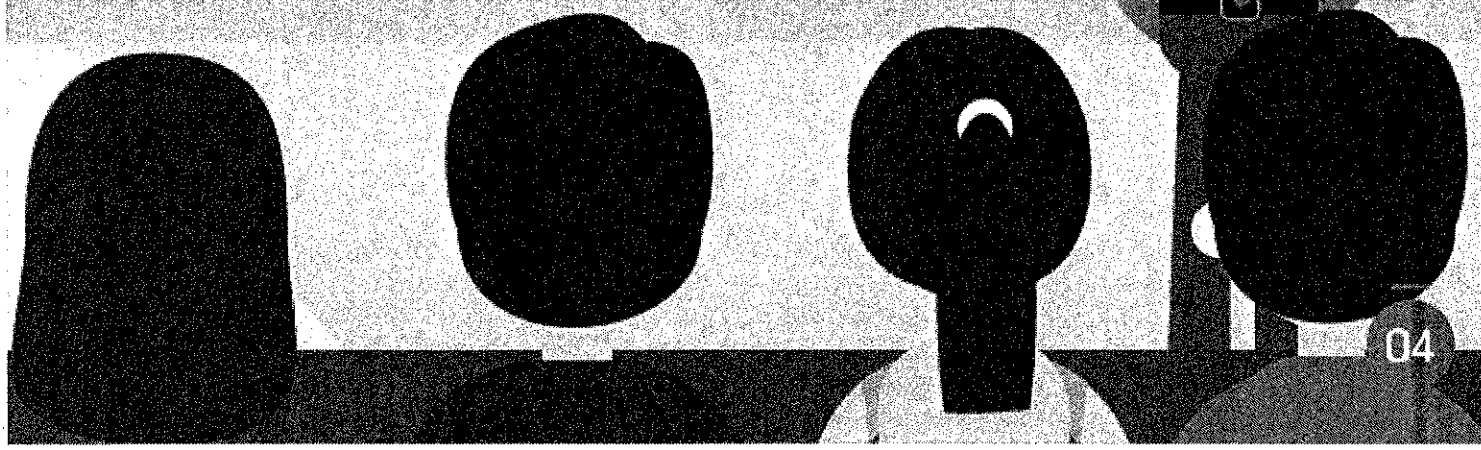
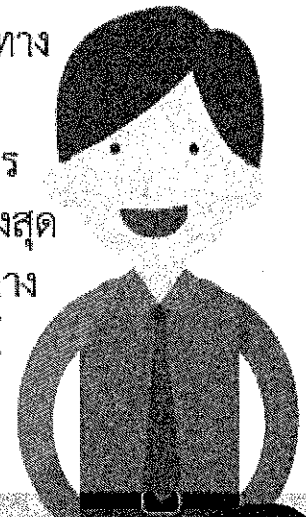


1.1 ปรับมุมมองและแนวคิดการทำงานแบบดั้งเดิม

หากเราพิจารณาโดยผิวเผิน ถึงความหมายของคำว่า ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือทีมงาน ก็ไม่น่าจะแตกต่างกัน เพราะต่างก็เป็นคนที่ทำงาน มีการบังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่อผลงานหรือเป้าหมายของงานเช่นเดียวกัน จากภาพในอดีตที่ผ่านมา การทำงานทุกอย่างต้องมีผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร และมีหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้องรับผิดชอบต่อเป้าหมายของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และผลักดันศักยภาพทั้งของผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรให้ออกมาอย่างเต็มที่ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็ต้องบริหารงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

หากพิจารณาในแนวคิดซึ่งมากยิ่งขึ้น เรากลับพบว่าเมื่อเราคิดและปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เราต่างคิดว่าจะต้องทำหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่และกรอบภาระงานที่ตนรับผิดชอบ มีกฎ ระเบียบ วินัย เป็นตัวครอบการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหน้าที่และสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเรามักพบว่าการทำงานดังกล่าวมักไม่ค่อยพบการทุ่มเท การพัฒนางาน การหาวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย หรือมีที่ทุ่มเท พัฒนางาน ก็เป็นรายบุคคล ซึ่งมองในภาพรวมถึงการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรจะเป็นไปได้อย่างช้าและไร้ทิศทาง ซึ่งการพัฒนาจะเป็นไปตามกรอบแนวคิดรายบุคคลเช่นกัน

จากภาพการทำงานในอดีตที่ผ่านมา มีหลายหน่วยงาน หลายองค์กร ได้พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้หน่วยงาน องค์กรมีการขับเคลื่อนได้รวดเร็ว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้ร่วมกัน มองผลตอบแทนและสร้างคุณค่าประโยชน์ร่วมกัน และพัฒนาก้าวหน้าร่วมกัน



1.2 ความเป็นมาแนวคิดการทำงานสู่การทำงานเป็นทีม

ประมาณ 25 ปี ในสหรัฐอเมริกา มีหลายบริษัทเช่น W.L Gore, Volve และ General foods ได้มีการนำเสนอการทำงานเป็นแบบทีมเข้าไปใช้ในกระบวนการผลิต แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองและไม่มีคนให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังดูเป็นสิ่ง ที่แปลก แต่เมื่อมาถึงในปัจจุบันนี้ ใครที่ไม่ได้ใช้ลักษณะการทำงานเป็นแบบทีมจะเป็น บริษัทที่ล้าหลัง ในบริษัทใหญ่ ๆ กว่า 500 บริษัท จะมีประมาณ 80 % ที่มีพนักงานที่ ทำงานเป็นทีมมากกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมดและบริษัทเล็ก ๆ ก็ใช้ระบบการทำงาน เป็นทีมในกระบวนการผลิตประมาณ 68 % ด้วยเช่นกัน

ในการทำงานนั้น ต้องมีทักษะประสบการณ์พร้อมทั้งวิจารณ์ญาณที่หลากหลาย องค์กรก็ต้องมีการพัฒนาในการบริหารงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าองค์กรได้นำเอาการทำงานแบบทีมเข้ามาใช้เพราะว่ามีความยืดหยุ่นที่มากขึ้น มีสมรรถภาพในการรวมตัวกันได้รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่

(1) ทีมงาน จะไม่ได้รู้สึกว่าเป็นแค่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต่จะรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ในองค์กร พร้อมทั้งจะทำมากกว่าหน้าที่ และทำได้อย่างขบถบาท หน้าที่ เพราะทุกคนคือทีมเดียวกัน และทุกคนได้รับการปฏิบัติจาก "ผู้นำ หรือ หัวหน้าทีม" แบบให้เกียรติ ไม่มีใครเป็นเจ้านาย หรือ ผู้บังคับบัญชา ต่างกันที่ตำแหน่ง และหน้าที่ แต่สิ่งที่เหมือนกันคือ ทุกคนได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน

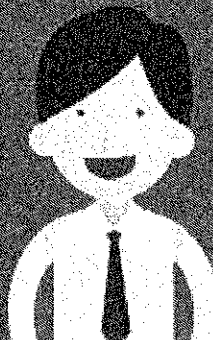
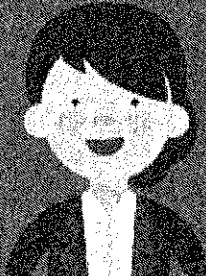
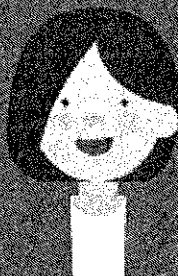
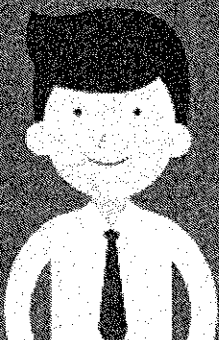
(2) ทีมงานจะทำงานไปด้วย เรียนรู้ไปด้วย พัฒนาไปด้วย มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะได้รับการชี้แนะ บ่มเพาะ-หล่อหลอมจาก หัวหน้าทีม หรือผู้นำ ที่พร้อมจะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ในกรณีเกิดความผิดพลาด ทีมงานจะไม่ตำหนิ ว่ากล่าว แต่จะเติมไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปร่วมกัน

(3) ทีมงานจะกลายเป็นตัวอย่างที่ดี ให้กับทีมงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้ามา ถ่ายทอดประสบการณ์ดี ๆ พร้อมทั้งจะเป็นพี่เลี้ยงให้กับน้องใหม่ และพร้อมที่จะเป็นต้นแบบให้กับน้องในรุ่นต่อ ๆ ไป

(4) ทีมงานจะทำงาน โดยไม่ได้มองผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทนเป็นเรื่องสำคัญสุด เนื่องจากสิ่งที่ทีมงานได้รับนั้น ได้รับผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล ตามผลการปฏิบัติงานของทีม และยังได้รับความรู้สึกดี ๆ ความปรารถนาดีจากเพื่อนร่วมทีมมาก หัวหน้าทีม ที่สำคัญผลตอบแทนจึงมิใช่ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนอยู่หรือไป ต่บรรยากาศการทำงานเป็นทีมจะเป็นสิ่งดึงดูดให้ทีมงานอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน

บทที่ 1 บทนำ

เพราะฉะนั้น การเปลี่ยนมุมมอง มองคนของเราเป็น "ทีมงาน" และเริ่มปฏิบัติโดยการสร้างและบริหารคนของเราแบบทีมงาน ผลของงานที่เกิดขึ้น จะแตกต่างไปจากการบริหารแบบดั้งเดิมที่บังคับบัญชาให้ได้ตามเป้าหมาย ฉะนั้นทีมงาน (Team Work) จึงเป็นทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในการทำงานที่องค์กร/สถาบันต่าง ๆ มุ่งสร้างและพัฒนาขึ้นมาจากบุคลากรที่หลากหลายมารวมกันเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้แก่องค์กร การสร้างทีมงาน (Team Building) จึงเป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่



1 ความแตกต่างของสมาชิกในทีม

คนเราทุกคนจะมีเอกลักษณ์ของตนทั้งกายภาพและบุคลิกภาพ โดยเขาจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น และเราจะต้องรับทราบสถานะของเราว่า อยู่ระดับใดในกลุ่มหรือองค์การเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ เพื่อให้สมาชิกทราบสถานะของตน และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน เพื่อจะมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในทีมได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ การเข้าใจความแตกต่างของสมาชิกทีมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเรามีความแตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา อายุ เพศ ภูมิฐานะ สถานภาพทางครอบครัว ซึ่งส่งผลให้เราล้วนมีการแสดงออก การนึกคิดที่แตกต่างกัน เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อทีมงาน หากแต่สมาชิกทีมได้ทำความเข้าใจเหตุผลและมุมมองของสมาชิกทีมท่านอื่นอย่างเอาใจเขามาใส่ใจเรา พยายามทำความเข้าใจถึงอีกฝ่ายหนึ่ง และมองให้เห็นคุณค่าของความแตกต่างเหล่านั้น ก็จะส่งผลให้เราสามารถนำคุณค่าที่มองเห็นบนความแตกต่างเหล่านั้นนำมาผสานเห็นพลังมุ่งมั่นให้ทีมงานประสบความสำเร็จ โดยการรับฟังและทำความเข้าใจในเหตุผลของกันและกัน และร่วมกันผสานความคิดเห็นที่แตกต่างเหล่านั้นให้ออกมาเป็นผลงานของทีมงาน

2 ความสัมพันธ์ในทีม

การรู้จัก คุณเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยฝึกการเข้าใจเรา เข้าใจเขา การเข้าใจกันและกันนี้ เป็นการเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจของกันและกันในฐานะผู้ปฏิบัติ ว่าขั้นตอนการทำงาน ภาระงานล้วนส่งผลให้ต้องแสดงความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยังผลสำเร็จของทีมงานเป็นหลัก ไม่แสดงความเห็นแก่ตัวเลือกเฉพาะงานเบาาง่ายแล้วผลักงานยุ่งยากซับซ้อนให้ผู้อื่น หากเราอยู่ในฐานะที่พึงกระทำได้ควรแสดงตนให้ความช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานของทีมให้สำเร็จโดยเร็ว

3 ความแตกต่างในองค์การ

มีนัยสำคัญอยู่ 2 มิติ คือ

มิติแรก จะคำนึงถึงความเหมาะสมของทีมกับองค์การ ซึ่งจะดูว่าทีมอยู่ระดับใดในองค์การ ภารกิจของทีมมีความสำคัญเพียงใด และทีมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือไม่ เพื่อที่ทีมจะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การ

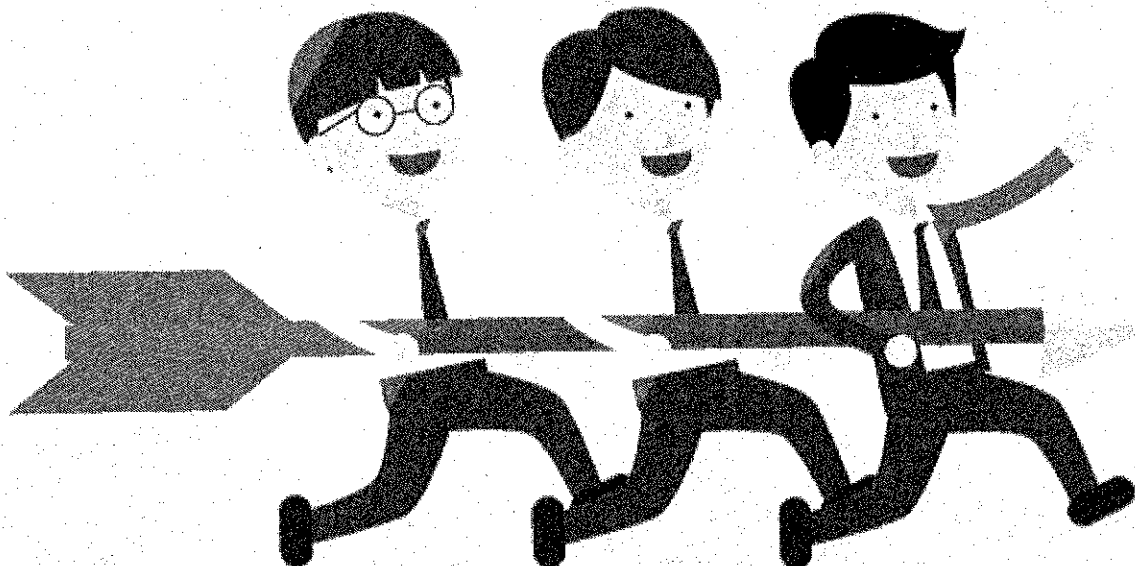
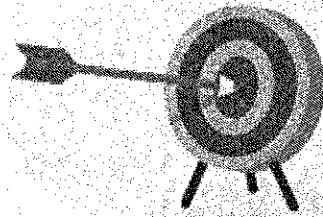
มิติที่สอง สนใจถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะทีมงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามลำพัง แต่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

1.3 ความคิดรวบยอดการทำงานเป็นทีม

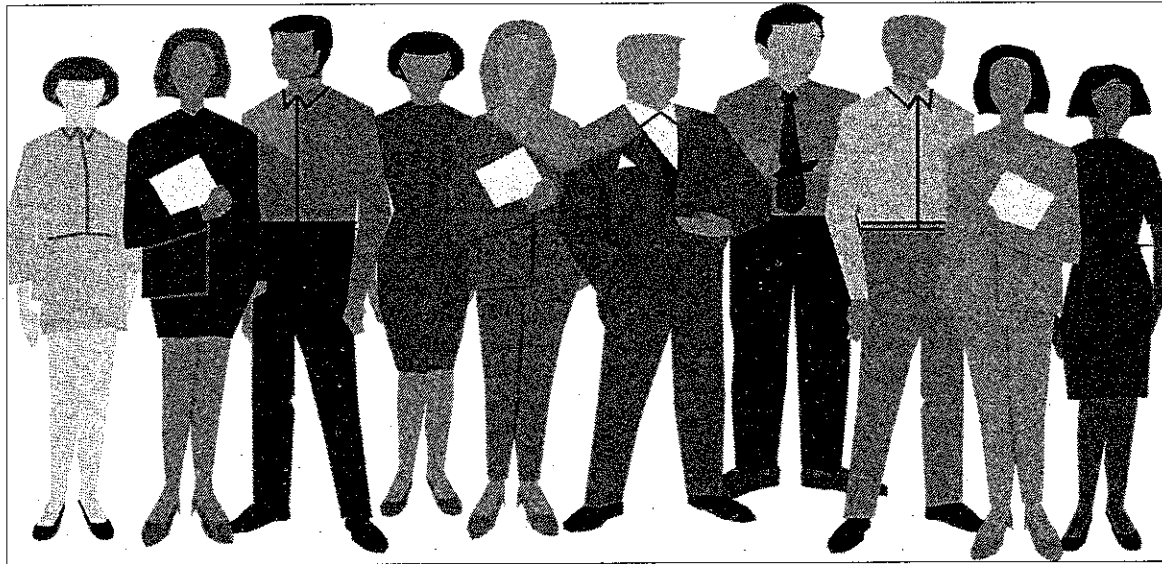
กล่าวโดยสรุป ในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง ในการทำงานเป็นทีมนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงาน และการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่สมาชิกทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กิจกรรมท้ายบท

1. จงอธิบายความแตกต่างระหว่างการทำงานตามหน้าที่กับการทำงานเป็นทีม
2. จงอธิบายพร้อมยกตัวอย่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



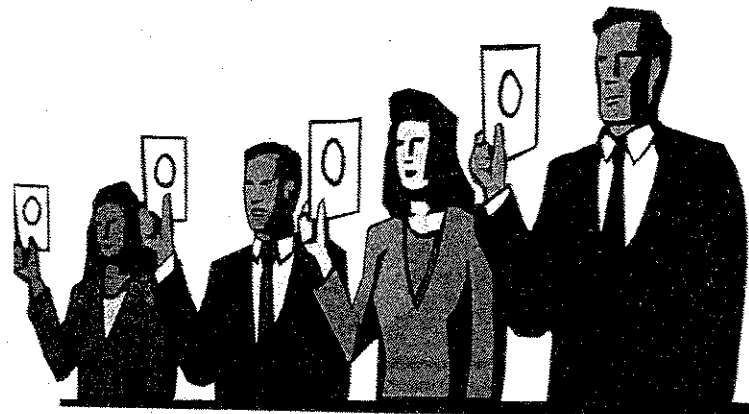
ทักษะในการทำงานเป็นทีม



การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็น
สำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถ
ในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการ
นี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริต
กาย สุจริตใจ ด้วยความคิด ความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจาก
อคติ และด้วยความถูกต้อง ตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วย
ให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดย
ครบถ้วน

(พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว)

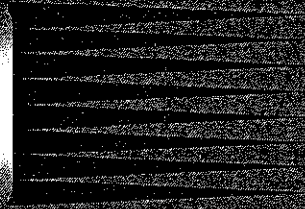
การทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นอัจฉริยะ
ไม่จำเป็นต้องเหนือผู้อื่น
แต่ขอให้ทำงานร่วมกับเขาได้
งานนั้นก็สำเร็จ



ทำไมจะต้องทำงานเป็นทีม

- ☀️ ทำงานเก่งคนเดียว เก่งได้ไม่นาน
- ☀️ เอาความเก่งของแต่ละคนมารวมกัน
- ☀️ หลายหัวดีกว่าหัวเดียว

ประเด็นที่สำคัญ



- แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน
- ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม
- ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม
- ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ
- ความสำคัญในการสื่อสาร
- การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อ
ประสานงานในการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของทีม

การสร้างทีมงานและการพัฒนาองค์กรนั้นเป็น
กิจกรรมที่ดีที่สุด

การทำงานเป็นทีม จะเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร
และมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานคนเดียว

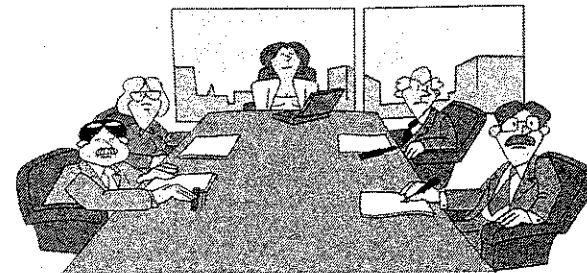
แต่การสร้างทีมงานนั้นต้องใช้ เวลา ในการพัฒนา
บุคคล และพัฒนาทีมงานพอสมควร จึงจะเป็นทีมที่มี
ประสิทธิภาพ

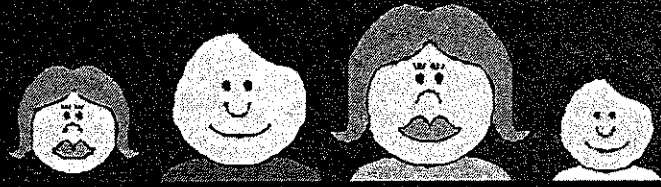
ลักษณะการทำงานร่วมกัน



1. ทำงานแบบเอาบุคคลมารวมกลุ่ม ไม่มีการแบ่งหน้าที่ ไม่มีกฎระเบียบ ไม่มีวัตถุประสงค์ ผลงานอาจสูงหรือต่ำ

2. ทำงานร่วมกันแบบเป็นคณะหรือเป็นทีม โดยสมาชิกทราบวัตถุประสงค์ รู้หน้าที่ มีกฎระเบียบ ผลงานออกมาสูงเป็นที่พอใจของสมาชิก ทุกคนพอใจ
ในผลงาน

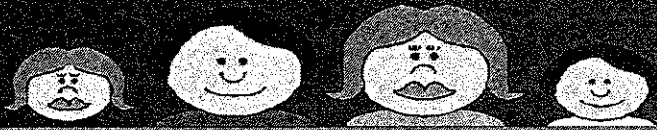




ทีม



กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อ
บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิก
ต้องเสียสละความเป็นส่วนตัว มีความ
เข้าใจ มีความผูกพันและให้ความร่วมมือ
กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้



ทีม

การที่บุคคล 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน
เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
และผู้ปฏิบัติต่างเกิดความพอใจในการปฏิบัติต่อกัน
และกัน ผลงานที่ได้มาจากการร่วมแรงร่วมใจกัน
ของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศใน
ทีมงานสมาชิกจะมีความรู้สึกมีความสุขสนุกสนาน
และรู้สึกว่าตนเองก้าวหน้าประสบความสำเร็จ

2. แรงจูงใจของมนุษย์

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต

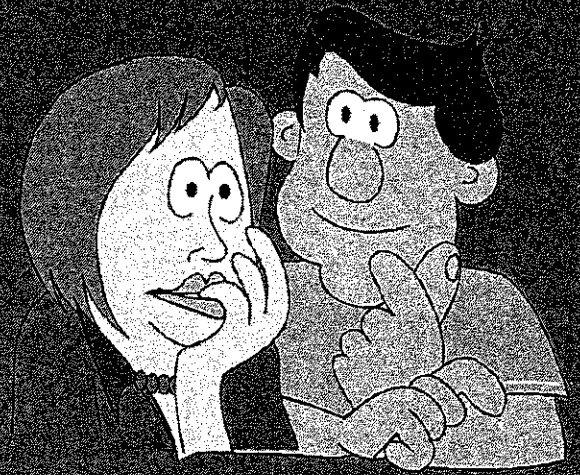
4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง

3. ความต้องการทางสังคม

2. ความต้องการด้านความมั่นคง

1. ความต้องการด้านร่างกาย

บุคลิกภาพของเพศชาย



1. เพศชายพูดกรวม

2. เพศชายแสดงออกทางวาจา (สีหน้า ท่าทาง)

3. เพศชายมีความรู้ลึกซึ้งคิด

4. เพศชายมีความรัก เกลียด กลัว โกรธ ชิงชัง ชอบ)

5.3 เพศชายมีปัญญา (ฉลาด โง่ ในตัวเอง)

ก. ชอบแสดงตัว (EXTROVERT)

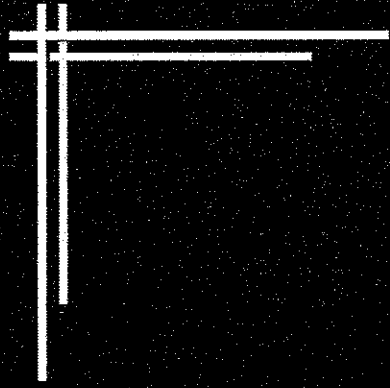
ข. ชอบเก็บตัว (INTROVERT)

ค. หัวรุนแรง (AMBIVERT)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สมาชิกทุกคน

- ◆ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน
 - ◆ เปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา
 - ◆ สนับสนุนไว้วางใจ ยอมรับ และรับฟังกัน
 - ◆ ร่วมมือกัน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์
 - ◆ ทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา
 - ◆ มีการพัฒนาตนเอง
 - ◆ รู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น เข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- และสามารถรวมกลุ่มกันได้อย่างดี



วิเคราะห์งาน

กำหนดเป้าหมายร่วมกัน

วางแผนการทำงาน

กำหนดกิจกรรม

แบ่งงานให้สมาชิกของทีม

ปฏิบัติจริงตามแผน

ติดตามผล และนิเทศงาน

ประเมินขั้นสุดท้าย

อุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

สามัคคีนั้นดีอยู่แต่ตัวข้าพเจ้าต้องเป็นใหญ่

ทำงานคนเดียวดีและเก่ง ทำงานหลายคนแจ้ง

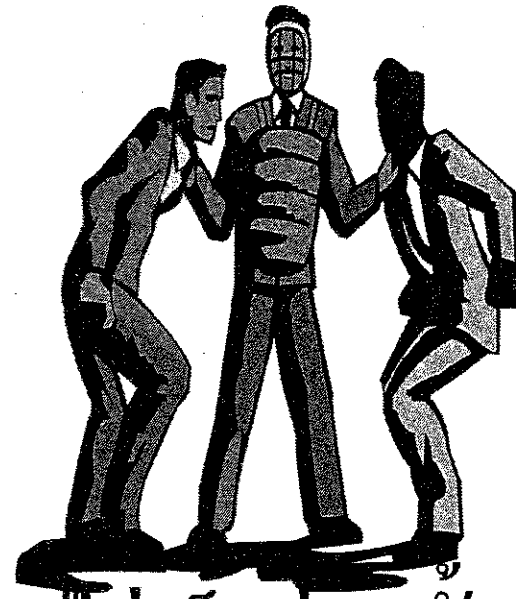
ต่างคนต่างอยู่ ชุระไม่ใช่

มากคนก็มากเรื่อง

ชิงดี ชิงเด่น

ทำอะไรได้ตามใจคือไทยแท้

มองเห็นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน มองไม่เห็นส่วนทั้งหมด



ปัจจัยที่ทำให้ทีมไม่ประสบความสำเร็จ

คน



วิธีการทำงาน



อุปสรรคการทำงานเป็นทีม

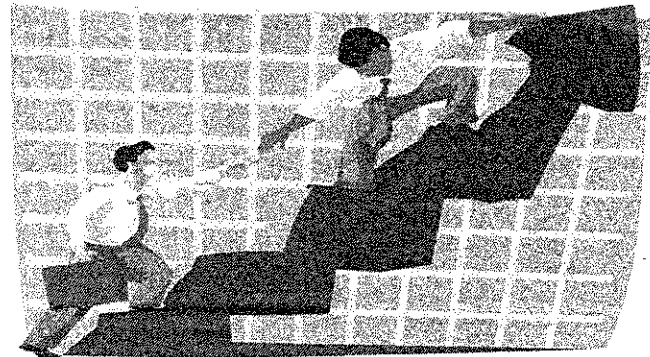
1. ขาดการตกลงกันตั้งแต่เริ่มต้น ขาดการพูดกัน ไม่แจ้งเป้าหมายของงาน
2. มีการปกปิดข้อมูลผิดพลาดที่ผ่านมา สมาชิกหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญปัญหาและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา
3. ไม่ได้ใช้วิธีการประชุมหารือ เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพัน
4. ขาดการวางแผนงานและเวลา
5. ไม่มีการแบ่งความรับผิดชอบ เพื่อให้สมาชิกได้รู้บทบาทที่ชัดเจน
6. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ตารางตรวจติดตามประเมินผล

แนวทางการลดปัญหาในการทำงานเป็นทีม

แนวทางการลดปัญหาในการทำงานเป็นทีม

ทีมที่ดีควรเป็นอย่างไร

1. สมาชิกทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องาน
และความสำเร็จ
2. ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม
ไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่ง
3. ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจ เปิดเผย
4. ไม่มีการเล่นการเมือง
5. แก้ปัญหาโดยเร็ว



6. แข่งขันกันเพื่อดีกว่า หรือมากกว่า ไม่ใช่
เพื่อเด่นหรือทำลาย

7. เชื่อมมั่น และไว้วางใจกัน



8. มีบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูล

9. มีความผิดพลาดจะต้องช่วยกันแก้ไข
เหมือนของตนเอง

10. ถือความสำเร็จของงานเป็นหลัก เปิดโอกาส

ให้มีการเรียนรู้

ทีมงานสร้างผลสัมฤทธิ์

ขั้นที่หนึ่ง

เป็นหนึ่งเดียวกัน (ONENESS)

ขั้นที่สอง

ประชุมสม่ำเสมอ

ขั้นที่สาม

สื่อสารทั่วถึง และหาแนวร่วม

ขั้นที่สี่

นำเสนอเป็นระยะ

ขั้นที่ห้า

พบปัญหา ทบทวนใหม่

(เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง)

ขั้นที่หก

ประเมินตรวจสอบเป็นระยะ

ขั้นที่เจ็ด

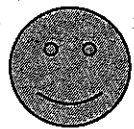
ตรวจสอบความรู้สึก ความคิด

สร้างบรรยากาศร่วมกันในการทำงาน

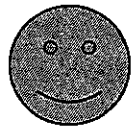


ยุทธวิธีเสริมสร้างตัวเราให้ผู้อื่น

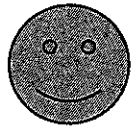
อยากร่วมงานด้วย



มีอารมณ์มั่นคง



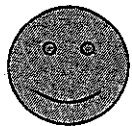
มีความเป็นประชาธิปไตย



มีความรับผิดชอบสูง

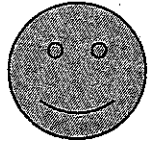


มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ

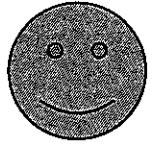


ไม่จู้จุกจิกเข้าระเบียบเกินไป

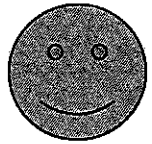
ยุทธวิธี (ต่อ)



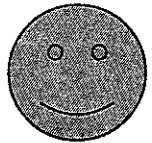
ไม่เป็นคนดูถูกดูหมิ่นผู้อื่น



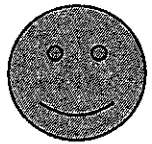
มีความสุขภาพ อ่อนโยน เมตตา



เห็นประโยชน์ส่วนรวม

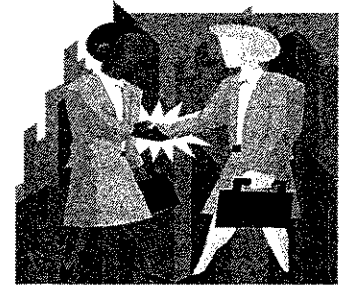


มีความซื่อสัตย์ สุจริต



รู้จักชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

การให้และรับความร่วมมือ



ความร่วมมือเป็นฉันทิตราจรู

มันเฟงอยู่แห่งหนิห้องน

เหตุจนจึงติดปากแทบทุกคน

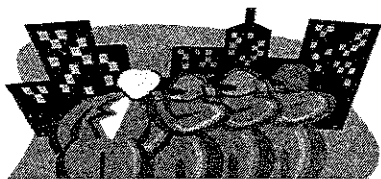
บ้างก็บ่น “เขาไม่ให้ความร่วมมือ” ใครได้รับ ความร่วมมือ ก็ขอบจิต
งามสัมฤทธิ์สมหวังดังยึดถือ ทุกคนต่างหวังจะได “ความร่วมมือ”

ใครบ้างหรือติดง: “ให้” โดยไม่ตกลง

หากติดอยากง: “ได้” จากใครเขา ก็ตัวเรา “ให้” หรือยัง ดังตกลง

อันน้ำใจไมตรีที่แสดง

ย่อมเป็นแหล่งสร้างมิตรสนิทนาน



พต. กิตติชาติ บุญซื่อ

การสื่อสาร



คือ การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ
ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์
จากผู้พูดไปสู่ผู้ฟังโดยใช้ถ้อยคำ ภาษา
น้ำเสียงและกิริยาท่าทาง



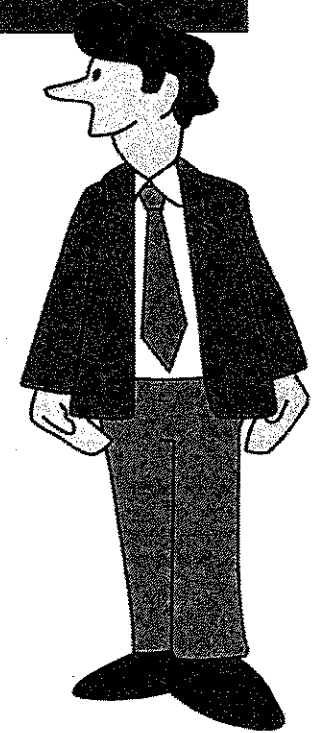
การสื่อสารเพื่อความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

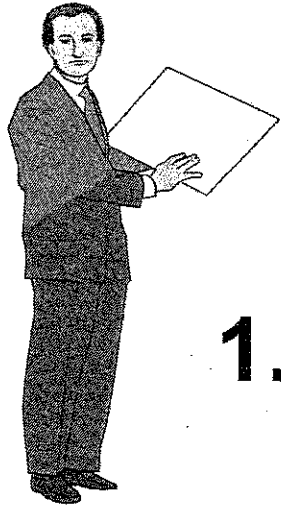
☺ คุณลักษณะและตัวชี้วัดการสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพ

☺ การพูดเพื่อโน้มน้าวและสร้างการยอมรับ

☺ การสื่อสารด้วยภาษาเขียน
รายงานผลกระทบ และเป็นที่ยอมรับ

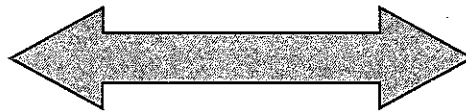
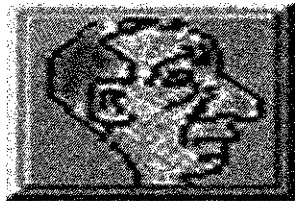
☺ เทคนิคการนำเสนอต่อกลุ่ม





ปัจจัยความสำเร็จของผู้พูด

1. ให้ความสนใจกับผู้รับข่าว
2. ทำให้เป็นเรื่องง่าย
3. ตรงประเด็น
4. สร้างความมั่นใจให้ตัวเอง





ข้อปฏิบัติของผู้รับข่าว
หรือผู้ฟังข้อมูลข่าวสาร



1. สบตาผู้พูดระหว่างฟัง
2. ใช้ภาษาท่าทางและสีหน้า แสดงให้เห็นว่า
ตั้งใจฟัง เช่น สบตา
3. หลีกเลียงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน
ความสนใจหรือแสดงการเบื่อ
4. ถามคำถามที่เกี่ยวข้อง

5. ทบทวนด้วยการใช้คำพูดของผู้ฟัง

6. หลีกเลี่ยงการขัดจังหวะผู้พูด

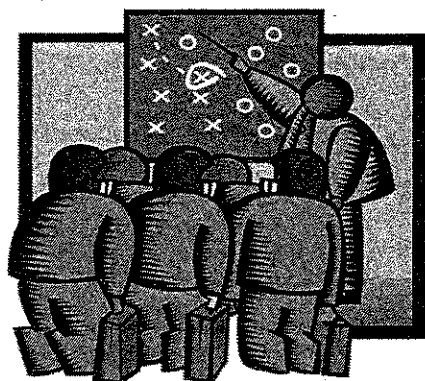
7. อย่าพูดมากกว่าผู้ให้ข้อมูล หรือ ผู้สื่อสาร

8. เชื่อมโยงบทบาตอย่างนุ่มนวล ระหว่าง
ผู้สื่อสารและผู้รับสารด้วยการทบทวนความ
เข้าใจ ถามคำถาม ฯลฯ



พูดโน้มน้าวหรือจูงใจ

การพูดในเชิงชักชวน เกิดขึ้นตลอดเวลา โน้มน้าว
ให้ผู้ฟังเชื่อถือ ศรัทธา มีความคิดเห็น
คล้อยตาม ยอมรับ และปฏิบัติตาม ในสิ่งที่
เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ



หลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้

กองแผนงาน กรทปคส์ตีวี
 แบบประเมินการทำงานเป็นทีม
 (Teamwork Assessment)

PN 001/2022

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....กลุ่ม/ฝ่าย.....

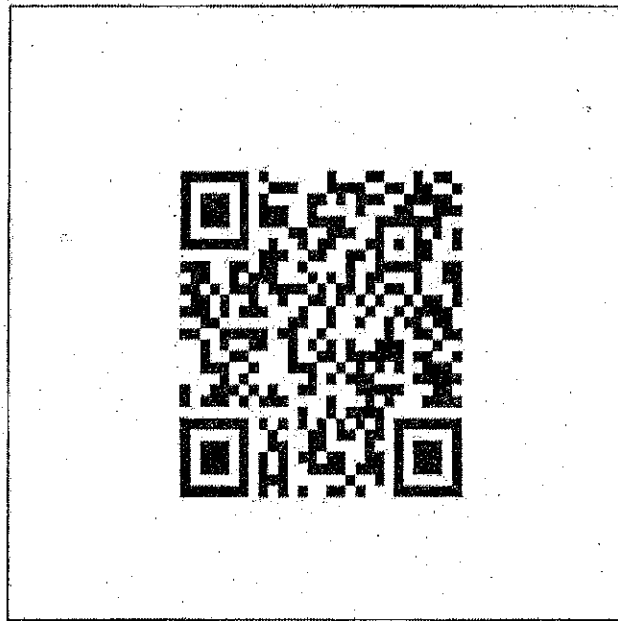
คำชี้แจง โปรดประเมินพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่โดย ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

หัวข้อการประเมิน	คะแนน			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. การวางแผนการทำงาน	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่นๆได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและเสนอวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกในการดำเนินงานอื่นๆได้	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	<input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานน้อย
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	<input type="checkbox"/> ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ และภายในเวลาที่กำหนด	<input type="checkbox"/> ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ แต่ส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด	<input type="checkbox"/> ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สมบูรณ์ แต่ส่งภายในเวลาที่กำหนด	<input type="checkbox"/> ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จสมบูรณ์ และส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด
3. ความร่วมมือในการทำงาน	<input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือในการทำงานดีมาก	<input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือในการทำงานดี	<input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือในการทำงานปานกลาง	<input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือในการทำงานน้อย
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	<input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นได้ชัดเจนมากและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี	<input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นได้ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี	<input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นค่อนข้างน้อยและไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ปานกลาง	<input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นน้อย
5. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	<input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นอย่างมาก และสามารถสรุปเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้ดีมาก	<input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมาก และระบุดจุดแข็ง-จุดอ่อนของหลักฐานโต้แย้งได้ดี	<input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นปานกลาง	<input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย
รวม 5 ข้อ 20 คะแนน				

ข้อเสนอแนะ

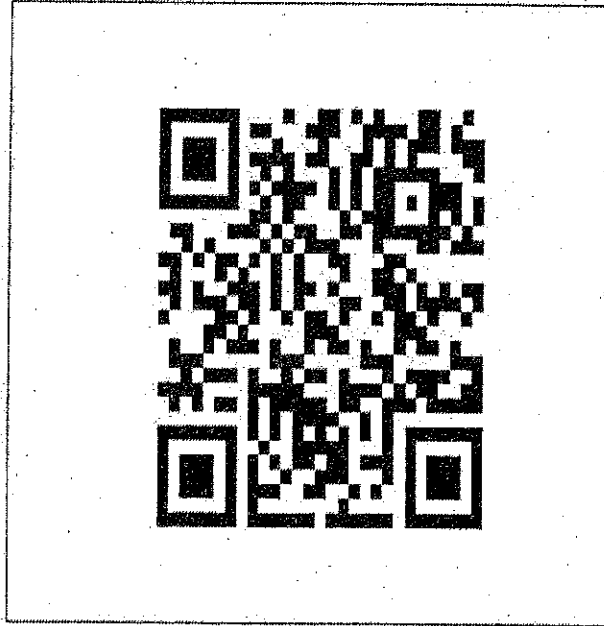
.....

Pre test



<https://forms.gle/7tLHPpuzh4MqDQ6bTZ>

Post test



<https://forms.gle/38p193CZuUdMho3A7>

คะแนน Pre - test

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คะแนน
๑	น.ส. ทัยรัตน์ ฉันทโหวดดี	๙
๒	นายธำปนพงศ์ จัยเปี้ยว	๗
๓	นายณฤทธิ รัชมีเจริญ	๗
๔	น.ส อรพรรณ แก้ววิเศษ	๘
๕	น.ส มณฑุทัย แสงศิริ	๗
๖	นายธนวัฒน์ คำไพรินทร์	๖
๗	น.ส ชญาณันท์ อีระปัญญา	๘
๘	น.ส พิรณันท์ อุดมกิจธนกุล	๗
๙	น.ส. วาสนี ประสาทพงศ์พิชิต	๗
๑๐	น.ส. ภคพร อีระจันทร์	๗
๑๑	นางล่ายวน ปานอุทัย	๘
๑๒	น.ส.อมรรัตน์ จันทร์แก้ว	๖
๑๓	น.ส.พรรณระวี มั่นสัจย์	๘
๑๔	น.ส.เสาวรัตน์ ธงดี	๗
๑๕	น.ส.ประภาพรรณ ทองเกลี้ยง	๗
๑๖	น.ส.กฤษฎา วิเชียรปัญญา	๗
๑๗	นายบุรินทร์ ศูนย์พลอน	๙
๑๘	นายอำนาจ พิศกุล	๗
๑๙	น.ส.ศิริพร หนากลาง	๖
๒๐	น.ส.นิภาพร สมอดี	๗
๒๑	นางเกษร พูลน้อย	๖
๒๒	นายบุรินทร์ ศูนย์พลอน	๗
๒๓	น.ส.ภัทรปภา บุญรอด	๗
๒๔	นางมณีนรัตน์ งานพิพัฒน์มงคล	๖
๒๕	นายสมาร์ท บุญพันธ์	๖
๒๖	น.ส. นงนุช น้อยนงเยาว์	๗
๒๗	น.ส. จารุพร คำโฮง	๗
๒๘	นายรัฐสินธุ์ วัฒนโภาสศิริ	๖
๒๙	น.ส.มุกตารัตน์ จันทร์อินทร์	๖
๓๐	น.ส. จินวิสาข์ สุดใจ	๗
๓๑	น.ส. นิรมล อันพุ่ม	๘

คะแนน Post- Test

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน
๑	น.ส. ทศรัตน์ อ้นไทวดี	๑๐
๒	นายธำปนพงศ์ จ้อยเปี้ยว	๑๐
๓	นายณฤทธิ รัศมีเจริญ	๑๐
๔	น.ส อรพรรณ แก้ววิเศษ	๑๐
๕	น.ส มณฑุทัย แสงศิริ	๑๐
๖	นายธนวัฒน์ คำไพรินทร์	๑๐
๗	น.ส ชญาภรณ์นันท ธีระปัญญา	๘
๘	น.ส พิรพันธ์ อุดมกิจธนกุล	๑๐
๙	น.ส. วาสนี ประสาทพงศ์พิชิต	๑๐
๑๐	น.ส. ภคพร ธีระจันทร์	๑๐
๑๑	นางลำยวน ปานอุทัย	๑๐
๑๒	น.ส.อมรรัตน์ จันทร์แก้ว	๑๐
๑๓	น.ส.พรรณระวี มั่นสัจย์	๑๐
๑๔	น.ส.เสาว์รัตน์ ธงดี	๙
๑๕	น.ส.ประภาพรรณ ทองเกลี้ยง	๑๐
๑๖	น.ส.กฤษณา วิเชียรปัญญา	๑๐
๑๗	นายบุรินทร์ ศูนย์พลอน	๑๐
๑๘	นายอำนาจ พิสกุล	๑๐
๑๙	น.ส.ศิริพร หนากกลาง	๘
๒๐	น.ส.นิภาพร สมอดดี	๘
๒๑	นางเกษร พูลน้อย	๑๐
๒๒	นายบุรินทร์ ศูนย์พลอน	๑๐
๒๓	น.ส.ภัทรปภา บุญรอด	๑๐
๒๔	นางมณีรัตน์ งานพัฒน์มงคล	๑๐
๒๕	นายสมรภัท บุญจันทร์	๑๐
๒๖	น.ส. นงนุช น้อยนงเยาว์	๑๐
๒๗	น.ส จารุพร คำโฮง	๑๐
๒๘	นายรัฐสินธุ์ วิฒโนภาสศิริ	๑๐
๒๙	น.ส.มุกดารัตน์ จันทร์อินทร์	๑๐
๓๐	น.ส. วันวิสาข์ สุดใจ	๙
๓๑	น.ส. นิรมล อ้นพุ่ม	๑๐

ผลการประเมิน

การประเมินการเรียนรู้ก่อนและหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง หลักสูตร การทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบประเมินความรู้ก่อน - หลัง การแลกเปลี่ยนความรู้จำนวน ๑๐ ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ ๔ ตัวเลือกจากการแจกแบบประเมินความรู้ก่อน - หลัง จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ คน มีผู้ประเมินทั้งสิ้น ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ คะแนนก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉลี่ย ๖.๔๒ คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด ๙ คะแนน และคะแนนต่ำสุด ๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๕๒ คะแนนหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉลี่ย ๙.๖๘ คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๑๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ ๐.๖๖ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจ มากยิ่งขึ้น หลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หลักฐานการติดตามการนำไปใช้
ประโยชน์

แบบประเมินติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานเป็นทีม

ชื่อ น.ส. นทีธรรัตน์ ฉันทโหลน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

1. โปรดประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ โดยให้เกณฑ์ 1 - 5 (1 = น้อยที่สุด และ 5 = มากที่สุด)

ประเด็นการประเมิน	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ระดับต้น
1) ระดับการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4	5
2) ระดับการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงใด	4	5
คะแนนรวม (เต็ม 10 คะแนน)	8	10
คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)	4	5

2. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รับการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น
<p>จากการฝึกอบรมในสัปดาห์นี้ ทำให้ ได้รับความรู้ อาศัยเชิงคิด เรื่อง การปฏิบัติงาน อย่างไรให้เกิด ประสิทธิผล สามารถนำมาประยุกต์ ปรับกับการทำงาน ของกลุ่มงาน ทำในของราชการ การทำงานง่ายขึ้น</p>	<p>สามารถนำความรู้ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้เป็นอย่างดี โดยสามารถนำมา ปรับใช้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้</p>

3. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมชุมชนนักปฏิบัตินี้ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่นๆ หรือไม่

สามารถนำมาปรับกับการทำงาน และถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติ เข้าใจได้

ลงชื่อ นทีธรรัตน์ ฉันทโหลน

ลงชื่อ น.ส. นทีธรรัตน์

(น.ส. นทีธรรัตน์ ฉันทโหลน)

(น.ส. นทีธรรัตน์)

ผู้รับการประเมิน

ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น