

การทำงานเป็นทีม

วินัย 5 ประการ ในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ฝึกให้มีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีการกำหนด “ภาพแห่งอนาคต” ไว้ร่วมกัน ทำให้คนในองค์กรเดินไปได้โดยไม่ “หลงทิศ”
2. ฝึกให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างเรียนรู้
3. ฝึกให้มีผู้ที่ใส่ใจใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่ตลอดเวลา
4. ฝึกให้มีผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด (Mental Model) ตระหนักรู้ความคิดของตัวเอง เข้าใจวิธีคิดของตนเอง เป็นคนที่ไม่ยึดติด เปิดรับพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน
5. ฝึกให้มีผู้ที่คิดได้อย่างครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นระบบ (Systems Thinking) คิดได้รอบด้าน เห็นภาพใหญ่ได้ในขณะที่เข้าใจส่วนประกอบย่อยๆ ไปพร้อมๆ กัน

หลักการงานให้ประสบผลสำเร็จ

- ✓ มีเป้าหมาย
- ✓ รู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
- ✓ มีความรับผิดชอบ
- ✓ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา

ความสำคัญของทีมงาน

- ✓ ทำให้รู้จักอดทน
- ✓ ทำให้เกิดการเรียนรู้
- ✓ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ
- ✓ ทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานที่ดี

Team work คือ

คณะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ไม่ว่าจะงานอย่างไรอย่างหนึ่งหรืองานหลายอย่างๆ ก็ตาม ซึ่งปกติงานเหล่านี้ คนคนเดียวหรือสองคนทำไม่ได้ ต้องช่วยกันทำหลายๆคน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ

เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดทีมเวิร์ค

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึงเป้าหมายขององค์กร ไม่ใช่เดินทางเข้ามาอยู่ในองค์กรเดียวกัน แต่มีกระเป๋าคณะละใบเพื่อจะบรรจุสิ่งที่ต่างคนต่างต้องการไว้ ถ้าเป็นแบบนี้จะเป็นทีมแบบอื่นไม่ใช่ทีมเวิร์ค
3. ต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และต้องยินดีที่จะทำงานร่วมกัน

หัวใจของทีมเวิร์ค มี 2 ประการ

1. งานต้องได้ผล ทั้งผลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
2. คนต้องเป็นสุข ถ้ายังมีสมาชิกในทีมที่ยังเป็นทุกข์ในการทำงาน รู้สึกไม่มีความสุข ถือว่าทีมยังไม่เวิร์ค คนที่ทำงานอย่างไม่มีความสุขยอมทำได้ไม่นาน ประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลงขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้

งานได้ผล-คนเป็นสุข

ในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารและผู้นำทีมมีหน้าที่อยู่ 3 ประการ คือ

1. บริหารคนในทีมงาน
2. บริหารงานผ่านทุกคนในทีม
3. บริหารบทบาทของตนเอง

ผู้นำทีมต้องสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับสมาชิกในทีม

ผู้นำทีมที่ล้มเหลวคือผู้นำทีมที่เก่งแต่งานแต่ละเลยเรื่องคน

ผู้นำทีมคือผู้นำทางความคิด แต่ไม่ปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

1. สอนให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานนั้น
2. ชี้แนวทางในการทำงานนั้น
3. ค้นหาแนวคิดใหม่ๆ มาแนะนำ เพื่อให้ลูกทีมเกิดความมั่นใจในตนเอง และเชื่อมั่นในการทำงานที่รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ หรือให้คำแนะนำ กรณีพวกเขาประสบอุปสรรคในการทำงาน
4. ฝึกลูกทีมของตน โดยเปิดโอกาสให้คิดอย่างอิสระ ไม่ตีกรอบความคิดของลูกน้องไว้

“พนักงานที่ดีๆ มีคุณสมบัติอันงดงาม เป็นคนเก่งดีที่กล้าหาญ เต็มไปด้วยไฟในการทำงาน จะทุ่มเท ภายใจให้กับงานด้วยพลังอำนาจในตนเองที่เขาอยู่อย่างเต็มที่ ถ้าปล่อยให้เขามีอิสระทางการคิด และการกระทำภายใต้กฎกติกาที่มีอยู่ ยิ่งเป็นคนมีความสามารถมากเท่าไร จะรู้สึกต่อต้าน และรู้สึกกดดันบีบคั้นเมื่อถูกปิดกั้นความคิด มากกว่าลูกน้องที่มีคุณภาพและศักยภาพต่ำกว่าหลายเท่า”

บริหารคนเก่ง คือการมอบหมายงาน และให้อิสระในการคิดหาวิธีปฏิบัติงาน โดยที่หัวหน้างานต้องเชื่อใจไม่ก้าวก่ายในงานที่ตนได้มอบหมายไปแล้ว และจะพบว่าคนเก่งๆ ดีๆ มีเต็มไปหมด

สมาชิกของทีมเวิร์คที่ดี

1. ไม่เห็นแก่ตัว
2. ไม่เอาเปรียบเบียดเบียนผู้อื่น
3. ต้องมีน้ำใจช่วยเหลือกัน
4. ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเป็นเหตุให้ขัดแย้งกันในเรื่องงาน
5. มีน้ำใจนักกีฬา
6. ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกันเป็นฝักฝ่าย
7. รู้จักวิธีประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น
8. ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน หรือเลื้อยขาเก้าอี้กัน
9. ไม่ใส่ร้ายป้ายสีกัน
10. ซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน

เหตุแห่งทีมไม่เวิร์ค

1. พนักงานหรือบุคลากรของทีมหรือขององค์กรมีปัญหาในการอยู่ร่วมกัน
เกิดจากปัญหาด้านจิตวิทยาในองค์กร แบ่งเป็น 2 ระดับ

1.1 ความขัดข้อง ความอึดอัดในการทำงานร่วมกัน เพราะไม่ค่อยถูกชะตากัน จะด้วยเหตุใดก็ตามเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคน ซึ่งตาเปล่ามองไม่เห็น แม้จะทำงานร่วมกันเหมือนปกติ ซึ่งหากปล่อยทิ้งไว้ให้เป็นปัญหาค้างคาใจ ก็อาจเป็นเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งในวันหน้าได้

1.2 ความขัดแย้ง เกิดจากพฤติกรรมขณะส่วนตัวไม่ได้รับการแก้ไข จนลุกลามนำไปสู่ความขัดแย้ง การสอนให้รู้แต่วิธีปฏิบัติ แต่ไม่ได้ตระหนักถึงการถ่ายทอดพฤติกรรมที่ต้องการอย่างถูกวิธี ไม่สอนทักษะให้รู้จักควบคุมอารมณ์ให้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การปล่อยให้ทุกคนครองความเป็นตัวเองโดยธรรมชาติอยู่อย่างนั้น จึงหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งไม่ได้

2. ปัญหาด้านวิชาการ พนักงานไม่รู้จะทำงานนั้นอย่างไร ไม่รู้จะทำให้มันดีกว่านั้นได้อย่างไร และไม่รู้ว่าทำไมต้องทำ

3. ปัญหาด้านเทคนิค ขาดความชำนาญในหน้าที่ของตน ขาดความพร้อมที่จะทำงานนั้นพร้อมที่จะทำร่วมกับผู้อื่น ประสานงานไม่เป็น

4. ปัญหาด้านพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากจิตสำนึกบกพร่องของพนักงาน คือ ตกเป็นทาสอารมณ์ เป็นทาสนาย เป็นทาสสิ่งจูงใจ

ทฤษฎีการสร้างแรงบันดาลใจตนเอง

- เชื่อมั่นในตนเองว่าต้องทำได้
- มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ
- มีศรัทธาในตนเองและงานที่ทำ
- รู้จักสร้างจินตนาการที่เป็นจริง

5. ปัญหาด้านพนักงานขาดภาวะผู้นำ ไม่สามารถแสดงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อทีมงานของตัวเองได้ ไม่สามารถบริหารจัดการงานของตนเอง ขาดความสามารถในการโน้มน้าวใจคนอื่น บกพร่องด้านการสื่อสาร ไม่เปิดใจกว้างที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลบกพร่อง

**ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันคือที่มาของพลังร่วม และพลังร่วมนั้นล่ะ
คือสิ่งที่จะทำให้ทีมเวิร์คหรือไม่เวิร์ค**