แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการสถานีพัฒนาที่ดินสุพรรณบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑

รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘

ชื่อ- สกุล นางสาวไพริน เพ็งสุข **ตำแหน่ง** นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

กลุ่ม/ฝ่าย สถานีพัฒนาที่ดินสุพรรณบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑

หัวข้อการพัฒนา การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สถานที่ OCSC Learning Space วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ – ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดอบรม ผ่านระบบออนไลน์ OCSC Learning Space โดย สำนักงาน ก.พ.

สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

บทที่ ๑ แนวคิดและหลักการเหตุผลสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานมากกว่า ๑ คนขึ้นไป จำนวนคนในทีมขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีในการทำงานแต่ละโปรเจกต์ ภายใต้เงื่อนไขกรอบการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ผ่านการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อไปยังปลายทางที่ตั้งไว้ โดยวิธีการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปได้ตามความถนัดของแต่ละคน แต่สุดท้ายแล้วผลลัพธ์ที่ได้จะต้องออกมาตรงกัน ถึงจะเรียกได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ดี

หัวใจสำคัญของการทำงานระบบทีม (Teamwork) คือการมีสิ่งเหล่านี้

มีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมายให้ได้

มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติภาระกิจให้ดีที่สุด

สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน

ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

บทที่ ๒ การบริหารทีมงาน การสื่อสาร การตัดสินใจของทีม และการโน้มน้าวใจภายในทีม

การบริหารทีม คือ การบริหารทีมงานจะมีสมาชิกร่วมอยู่มากกว่าหนึ่งคน หรือการรวมกันเป็นกลุ่ม โดยมีการดังนี้

๑. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ช่วยเหลือกันในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

๒. ผลงานกลุ่ม คือ ผลงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมารวมกัน

ลักษณะทีม

๑. ต้องอาศัยความร่วมแรงร่วมใจ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิก

๒. เสียสละความต้องการส่วนตัวเพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุเป้าหมาย

๓. สมาชิกต้องมีความไว้วางใจ เชื่อใจกัน มีความสามัคคี เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

๔. ผลงานของทีม เป็นผลจากการประสานความพยายามเป็นเนื้อเดียวกัน

บทบาทของทีมในองค์การ

การมีส่วนร่วมในองค์การ

๑. ช่วยในการประสานงานกับฝ่ายอื่นโดยไม่กระทบต่อโครงสร้าง

๒. ทำงานเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดผลงานมากกว่า

๓. เพิ่มคุณภาพงาน การแบ่งงาน และการประสานงาน

๔. ถ้ากลุ่มมีความชำนาญสูงทำให้ลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย

๕. การทำงานเร็วขึ้น ประหยัดเวลา

๖. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๗. ทำให้เกิดการคิดค้นและประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ

บทที่ ๓ จิตวิทยาของการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

จิตวิทยาในการทำงาน เชิงวิทยาศาสตร์ คือการเปลี่ยนแปลงพลังงานเป็นรูปแบบของงานซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ แบ่งพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. พฤติกรรมที่เรียนรู้จากสิ่งเร้า เช่น ความกลัว ความกังวล ความเครียด

๒. พฤติกรรมที่เรียนรู้จากผลลัพธ์ เช่น ได้รับคำตำหนิในเชิงสร้างสรรค์ นำกลับไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือ ได้รับคำชมเชยก็ขยันมุ่งมั่นทำดีต่อ

๓. พฤติกรรมที่เรียนรู้จากต้นแบบ เช่น การเลียนแบบจากเพื่อน พ่อแม่ ครู รวมถึงไอดอลหรือดาราที่ชื่นชอบ

ประโยชน์ของจิตวิทยากับการทำงาน พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันจากจิตที่ไม่เหมือนกัน พฤติกรรมที่ไม่ดีเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดี หากวิเคราะห์จิตที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่ดี ช่วยให้เราแก้ไขพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมและตรงสาเหตุ

บทที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้งและการจัดการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง

๑. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) คือกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่

๒. การบริหารความขัดแย้งแบบ TKI – The Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument เป็นเครื่องมือที่ใช้บริหารความขัดแย้งในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน มี ๕ รูปแบบคือ Accommodating การปรองดอง, Avoiding การหลีกเลี่ยง, Compromising การประนีประนอม, Competing การแข่งขัน และ Collaborating การให้ความร่วมมือ

๓. ความขัดแย้งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ การบริหารความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นมาเพื่อรักษาความสมดุล ทำให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการเรียนรู้เรื่องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาปรับใช้ในองค์กรได้ ทำให้มีการบริหารทีม การสร้างทีม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมได้ดีขึ้น ซึ่งทีมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรเมื่อมีทีมที่ดีทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ และยังทำให้มีความสุขในการทำงานอีกด้วย

(ลงนาม).....

(นางสาวไพริน เพ็งสุข)
ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

(ลงนาม).....

(นายองอาจ นักฟ้อน)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินสุพรรณบุรี
ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้