

รายงานการอบรม เรื่อง การบริหารทีมงาน : ศิลปะการทำงานร่วมกัน รุ่นที่ 4
(Team Management: The Art of Collaboration วันจันทร์ ที่ 5 สิงหาคม 2567
ตั้งแต่เวลา 13.00 -16.00 น.
ผ่านระบบ zoom application

ผู้เข้ารับการอบรม

จำนวน 9 คน จากสถาบันต่างๆ

เริ่มเวลา 13.00 น.

วิทยากรโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การบริหารทีมตามตัวแบบ Harvard : Leadership
2. EQ Team: Communication& Conflict Management
3. การพัฒนาศักยภาพของทีม: 9 Box Talent Grid
4. Q&A

-
1. การบริหารทีมตามตัวแบบ Harvard : Leadership

คือการบริหารคนบนความสัมพันธ์แบบผู้นำเน้นการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน
มี 3 ข้อ คือ

1.1 ความสัมพันธ์ที่เป็นบวก Positive Relationship

- อยู่ให้จับต้องได้
- สร้างความสมดุลในผลลัพธ์ โดยใช้หลัก One team = องค์กร
โดยการสร้างเครือข่ายร่วมกัน
- การสร้างความร่วมมือระหว่างกันโดยเริ่มจากคำพูด ช่วยเขาช่วยเรา ช่วยนอก
ทีมด้วย ทีมอื่นจะได้มาร่วมมือกับเราด้วย
- แก้ไขความขัดแย้ง ทำดีแล้วก็ยังมี ความขัดแย้ง โดยการสื่อสารเป็นบวก
ไม่หักหลังกัน ไว้วางใจกัน
- การให้ผลย้อนกลับด้วยวิธีการช่วยเหลือ ให้โอกาสในการพัฒนาตัวเอง

1.2 มีความสามารถในการตัดสินใจ / การพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญ

Good Judgment/Expertise

- กล้าตัดสินใจ กล้าอภิปราย
- ไว้ใจในความคิดของทีม
- สมาชิกเข้ามาปรึกษา สอบถามข้อมูล
- ส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่า โดยการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทำให้ทีมมีผลงานโดดเด่น
- มองเห็นภาพ สถานการณ์ล่วงหน้า ให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกในทีมได้

1.3 การทำอย่างสม่ำเสมอ Consistency

- เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพลังให้กับทีม
- ทำอย่างที่พูด กระตุ้นให้มีพฤติกรรมที่ดี
- ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
- ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย
- เต็มใจ ก้าวไปด้วยกัน

สรุปจากที่ประชุม องค์กรส่วนใหญ่ใช้ความสัมพันธ์ที่เป็นบวกในการทำงานเป็นทีม

2. EQ Team: Communication & Conflict Management

การสื่อสารและการจัดการความขัดแย้ง โดยมีวิธีดังนี้

- มีความฉลาดทางอารมณ์ของทีม – เกิดความไว้วางใจ-สร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ- นำไปสู่การตัดสินใจและเกิดผลงาน
- การสร้างบรรทัดฐานการแก้ปัญหาในเชิงรุกก่อนกล่าวโทษคนอื่น โดยทีมตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนร่วมกัน และปรับใช้อย่างยืดหยุ่น
- การรับรู้ความรู้สึกของทีมอื่นด้วย เพื่อพัฒนาปรับทีมของเราให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาลู่ทางการสู่ vision ขององค์กร

เทคนิคในการสื่อสาร

- ความถี่ในการสื่อสาร
- สื่อสารแบบแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน
- เป็นผู้ฟังที่ดีและพร้อมจะให้ความเห็น

เทคนิคสำคัญในการดำเนินงานของทีม

- จัดประชุมก่อนเริ่มงานของทีม
- ให้ความช่วยเหลือและประเมินระหว่างดำเนินงาน

- ทบทวนหลังงานเสร็จสิ้น
- การลงเรือลำเดียวกัน
- หารือร่วมกัน

เทคนิคสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง

1. หลักการ Constructive Conflict

- กำหนดเป้าหมายของผลงานให้ชัดเจน
- การออกแบบสัญลักษณ์การพูดคุย โดยการปรับอารมณ์ ใช้คำพูดชัดเจน

นอกประเด็นแล้วให้แจ้ง ให้เปลี่ยนเรื่องคุย

2. หลักการ Team Communication & Conflict Management

- ทีมทั่วไป สร้างความเป็นหนึ่งเดียว
- ทีมผู้เชี่ยวชาญ เช่นอาจารย์เฉพาะทาง โดยใช้วิธีการให้เล่ามาก่อน
- ทีมเฉพาะกิจ กรณีมีเหตุฉุกเฉิน ติดต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ

3. การพัฒนาศักยภาพของทีม: 9 Box Talent Grid

การพัฒนาทีมต้องมองทีมไปตามศักยภาพและผลงาน



นางสาวณัฏสรณ์ บุญญะ

นักวิชาการอุดมศึกษา

ผู้เข้าอบรม

รับชม นวัตกรรมสารสมรรถนะ / ข้อพิพาทและกฎหมาย / ข้อพิพาทและกฎหมาย / ข้อพิพาทและกฎหมาย

เพื่อไม่ตกงาน และเห็นควร แจ้งเวียนบุคลากรในแผนกฟ้องกรม. และยื่นขอ
ทอ 2/รับ ให้ ในกรณีทอ.

14 สค 67