

เทคนิคการสร้าง เครือข่ายและทีมงาน



สถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโลก

- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์
- นวัตกรรมต่าง ๆ เกิดเร็ว
- วิฤตการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

กระแสโลกาภิวัตน์

- * ระบบการค้า
- * ระบบการลงทุน
- * ระบบการเงิน
- * การให้บริการ
- * ค่านิยม
- * วัฒนธรรม

 ประเทศต้องมีความสามารถในการแข่งขัน

ข้าราชการยุคใหม่

- ✚ มีความสามารถในการเรียนรู้
 - * สติปัญญาดี
 - * มีแรงจูงใจ
- ✚ มีวิสัยทัศน์
 - * มองเห็นสิ่งที่เป็นไปได้
- ✚ มีความเป็นข้าราชการ
 - * คนดี คนเก่ง
 - * มีจิตให้บริการ



เป็นมืออาชีพ

- * รู้จริง ทำงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้
- * ทำงานเชิงรุก
- * คิดเชิงยุทธศาสตร์มุ่งไปข้างหน้า
- * คิดเชิงบวก
- * มีจริยธรรม



มองเห็นโอกาส กล้าตัดสินใจ

- * มีเหตุผลเชิงจริยธรรม (การตัดสินใจแก้ปัญหา)



มีความสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนได้ดี

- * เชื่ออำนาจในตนเอง
- * มีลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน

ราชการยุคใหม่

ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย

ทำงานที่โปร่งใส
ตรวจสอบได้

บริการมีคุณภาพสูง
ประสิทธิภาพสูง

ทำงานแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์

เจ้าหน้าที่มีคุณภาพ
คุณธรรม (คนเก่งและคนดี)

วัฒนธรรมการ
ทำงานเป็นทีม

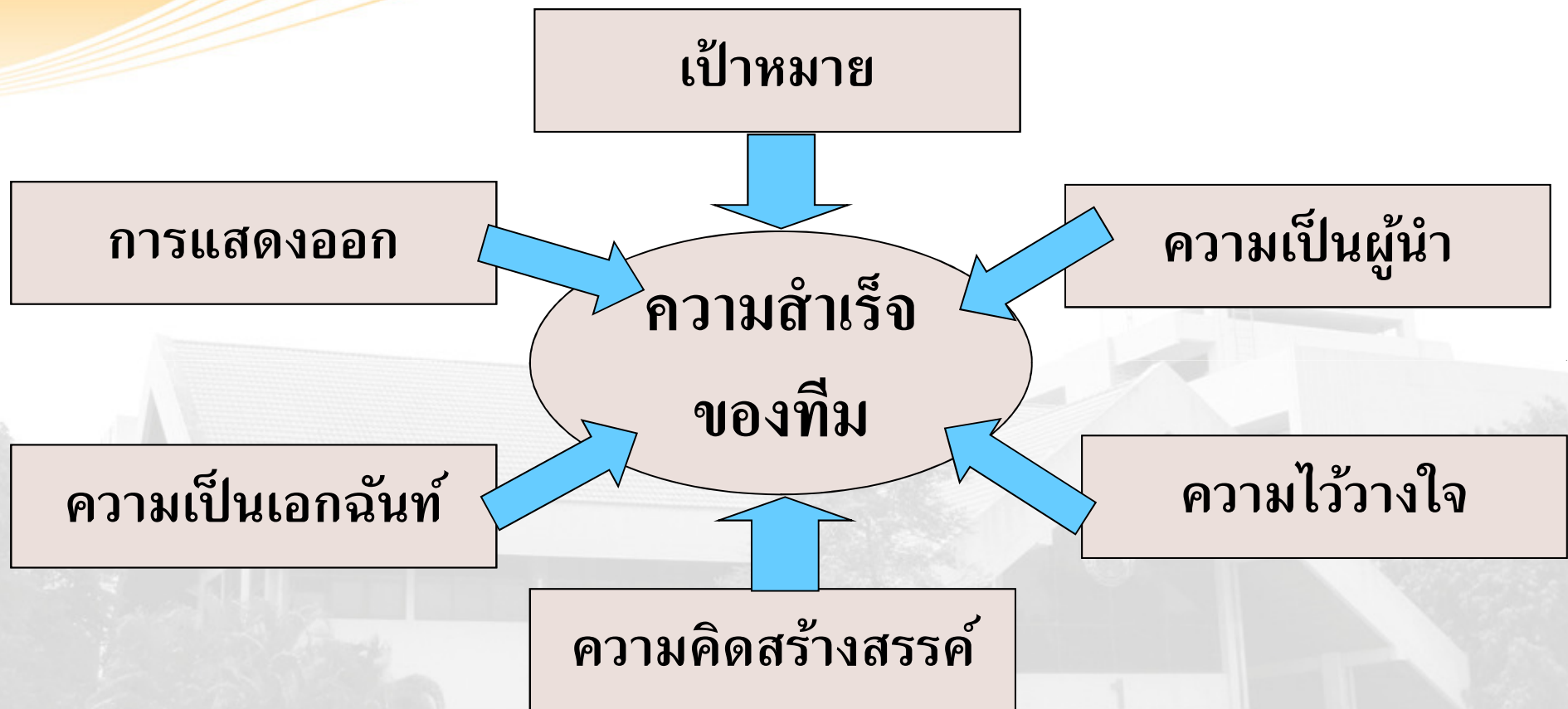
ทำเฉพาะ
บทบาทที่จำเป็น

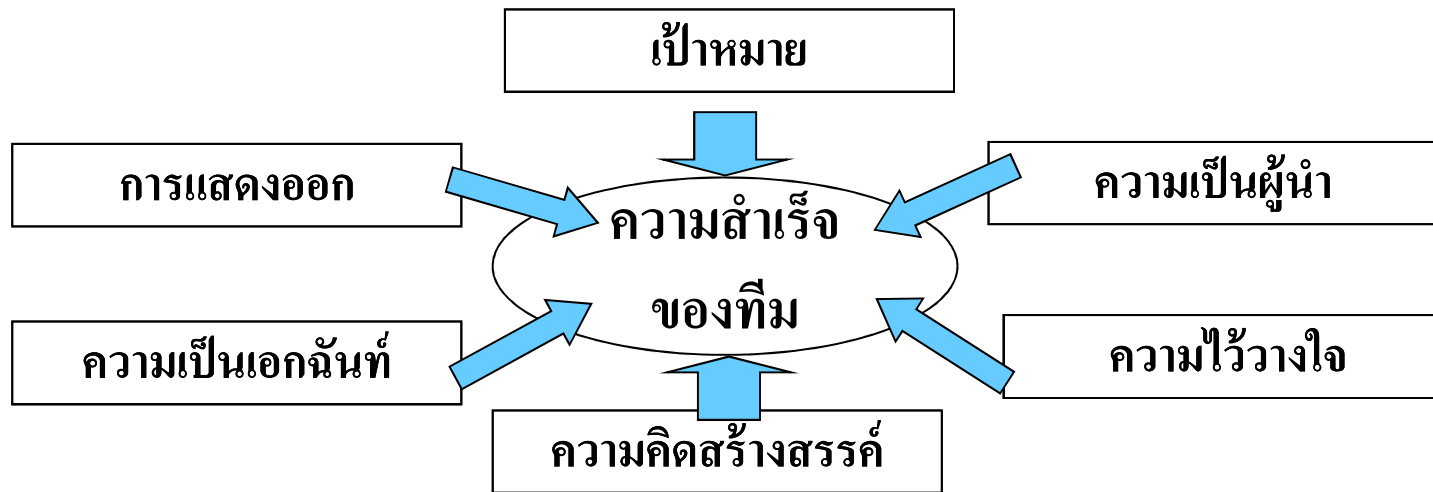
มีองค์กรที่คล่องตัว
กะทัดรัด

มีระบบบริหาร
บุคคลที่คล่องตัว

ใช้อุปกรณ์ที่
ทันสมัย

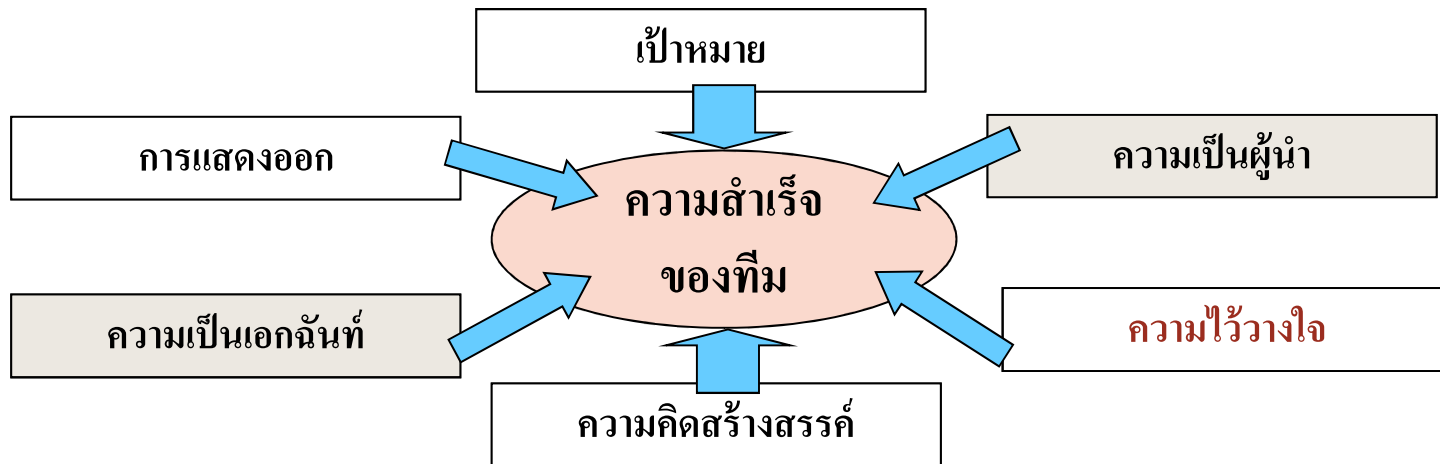
คุณลักษณะของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ





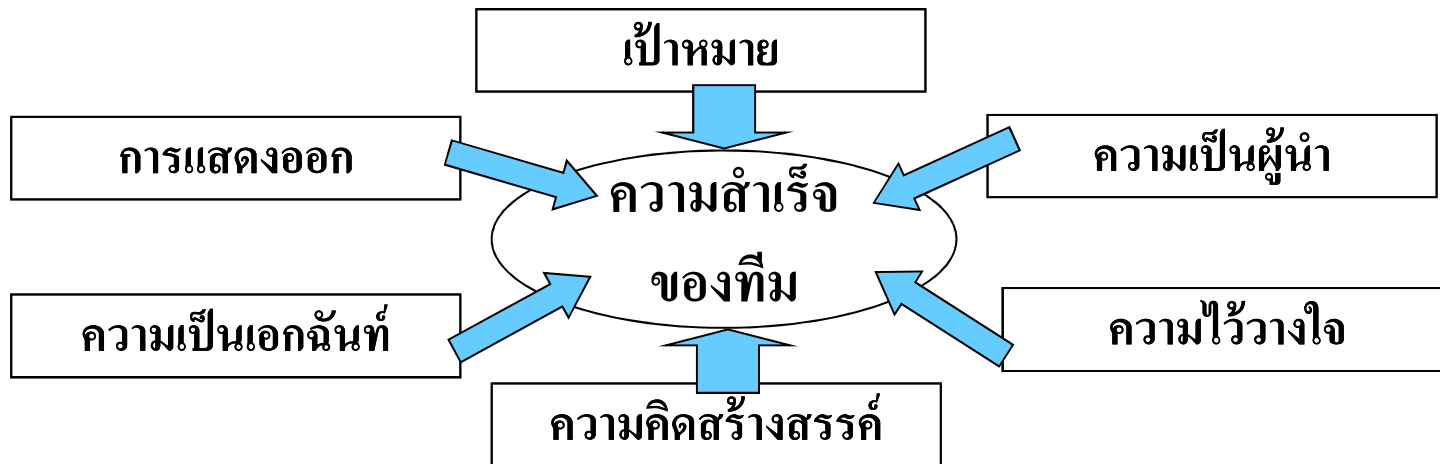
เป้าหมาย (Goal)

- + เป็นสิ่งสำคัญ ขาดไม่ได้
- + สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม
- + ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย



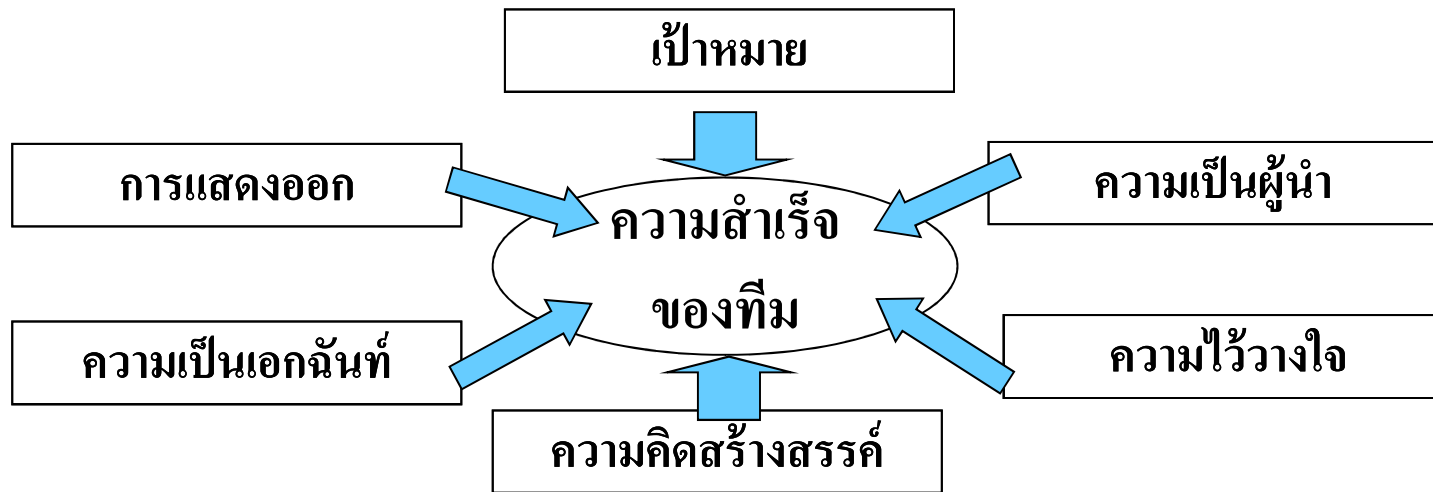
ความเป็นผู้นำ (Leadership)

- ❖ มีความยืดหยุ่น
- ❖ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทกันได้
- ❖ เต็มใจรับผิดชอบตามสภาพการณ์



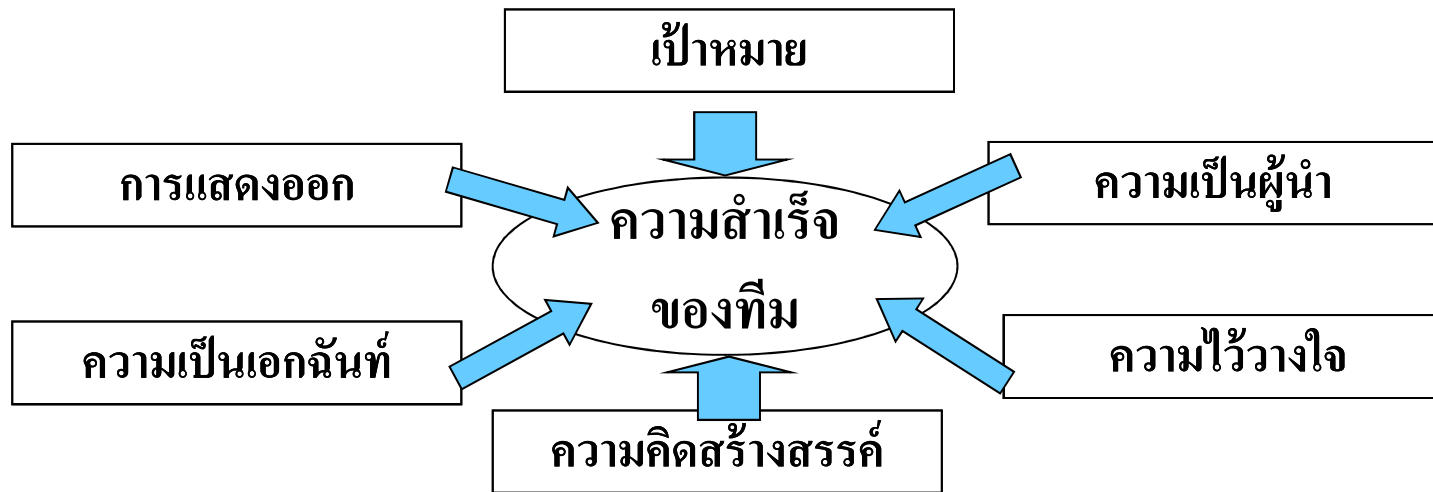
ความไว้วางใจ (Trust)

- ❑ เป็นพื้นฐานสำคัญของความรักความสามัคคี
- ❑ ต้องเชื่อใจซึ่งกันและกัน
- ❑ ให้การสนับสนุนในการตัดสินใจ



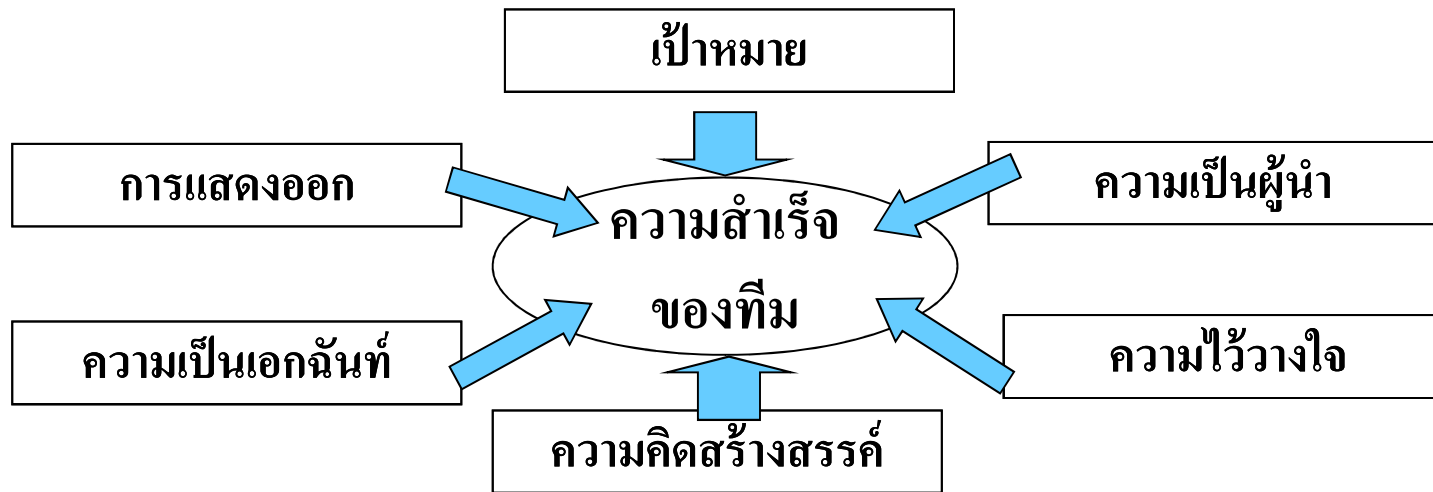
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

 **หาวิธีการปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
(คิดใหม่ ทำใหม่)**



แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้อง
และเป็นเอกฉันท์ (Consensus)

- ❖ ร่วมแสดงความคิดเห็น
- ❖ ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน
- ❖ มีมติเป็นเอกฉันท์



การแสดงออก (Expression)

สมาชิก

- ⊕ มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี
- ⊕ ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
- ⊕ มีหน้าที่รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ⊕ ต้องเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
- ⊕ มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ทีมงาน

ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ

การมีส่วนร่วมอย่างไม่เท่าเทียมกัน

การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทีม

ความล้มเหลวในการประเมิน

อำนาจของผู้นำ

การขาดแคลนทางเลือก

การปิดบัง

ขาดการวินิจฉัยทีมงาน

ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่าง

ความสำเร็จ
ของทีม



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การสร้างเครือข่ายการทำงาน

“เครือข่าย” (Network) หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ประเด็นสำคัญของนิยาม

- ★ เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) อย่างหนึ่ง
- ★ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
- ★ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียม หรือ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
- ★ การเป็นสมาชิกเครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น

ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา

1. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

2. แนวคิดการรวมพลัง (Synergy)

เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $1+1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1+1 > 2$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว

3. องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ (Division of labour)

การที่องค์กรเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายกัน เพราะส่วนหนึ่งคาดหวังการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน จะนำไปสู่การพึ่งพิงและขึ้นต่อกัน การแบ่งงานกันทำ ทั้งยังเป็นการลดโอกาสที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะแสดงอำนาจเหนือเครือข่ายด้วย

4. ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย

จะนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้นการพัฒนาของแต่ละองค์กร เครือข่าย จึงเป็นสิ่งสำคัญ

ลักษณะของเครือข่าย

1. เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด (Cognitive structures)

บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรเครือข่ายจะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่ายใกล้เคียงกัน ในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ

2. องค์กรเครือข่ายไม่มีลำดับชั้น (Hierarchy)

การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวนราบ แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน

5. องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหารจัดการตนเอง (Self regulating)

ในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบ จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การต่อรอง ตกลง ระหว่างองค์กรเครือข่าย เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายใน เพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

6. ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายต้องใช้เวลา

การบ่มเพาะความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนการสร้างกรอบทางความคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กร

กลุ่มเป้าหมายที่ควรเป็นเครือข่าย

- ❖ ภาคประชาชน / ชุมชน
- ❖ ภาคราชการ
- ❖ ภาคเอกชน
- ❖ ภาคนักวิชาการ
- ❖ ภาคสื่อมวลชน
- ❖ ภาค NGO

เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

1. สร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย

- ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ
- วิเคราะห์ พูดคุย ปัญหาร่วมกัน
- มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

2. เตรียมตัวเตรียมใจไว้ว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา

- ผู้บริหารต้องให้เวลากับการสร้างเครือข่าย
- ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

3. การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ

4. องค์กรที่ร่วมเครือข่ายจะต้องได้รับประโยชน์จากการสร้างเครือข่าย

- ต้องรู้จักเสียสละจากการสร้างเครือข่าย
- ต้องหมั่นสรุปบทเรียนจากการทำงาน
- วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

5. ในกรณีที่การสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องมีการลงนาม
ในสัญญาต้องให้แน่ใจว่าเป็นสัญญาที่จัดทำอย่างรอบคอบ
6. ในช่วงการร่วมเป็นเครือข่ายหรือประสานงานกัน
สถานการณ์อาจมีการเปลี่ยนแปลง เราควรต้องตระหนัก ถึง
ปัญหาขององค์กรเครือข่าย และมีความยืดหยุ่นพอสมควร
7. ต้องแน่ใจว่าทั้งองค์กรของท่านและองค์กรที่เป็นเครือข่าย
มีความคาดหวังที่ตรงกันในการร่วมมือกันทำงานตลอด
ระยะเวลาที่ตกลงจะร่วมงานกัน

8. ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งในด้าน พื้นที่ และวัฒนธรรมองค์กร อย่าคาดหวังว่าองค์กรเครือข่าย จะ สนองตอบต่อปัญหาเหมือนที่ท่านตอบสนอง

9. ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย

10. รับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวร่วมกัน