



ACCOMM
LEARNING ECOSYSTEM ●●●● GROUP

Team Synergy ทีมที่มีพลังทวีคูณ

บทความโดย **ดร. อัจฉรา จุ้ยเจริญ - ACCOMM GROUP**

ในยุคที่องค์กรเน้นการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงอย่างคล่องแคล่วเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน การประสานงานในทีมงานและระหว่างทีมงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ต่างๆได้ เราจึงมักกล่าวถึงคำว่า การสร้างพลังทวีคูณของทีม หรือ “Team Synergy” ซึ่งเปรียบได้กับผลบวกของ 1+1 ที่บวกออกมาแล้วต้องไม่ใช่ให้ผลลัพธ์เพียงแค่ “2” แต่สามารถเป็น “3” หรือมากกว่านั้นได้

ทีมที่มีพลังทวีคูณจะมีลักษณะพิเศษคือ เมื่อบุคคลในทีมมาทำงานกันแล้ว สามารถสร้างผลลัพธ์ที่สูงขึ้น หรือมีผลิตภาพสูงขึ้น หรือมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีความสูงในการทำงานมากขึ้นมากกว่าการทำงานด้วยตัวคนเดียว

หากยกตัวอย่างการแข่งขันวิ่งผลัด เมื่อนักกีฬาวิ่งผลัดสามารถวิ่งได้เร็วขึ้นกว่าตอนที่วิ่งเดี่ยว แสดงถึงพลังทวีคูณที่ดี หรือนักดนตรีที่เล่นเครื่องดนตรีต่างชิ้นกัน แต่เล่นพร้อมกันออกมาแล้วไพเราะก้องกังวานกว่าการเล่นคนเดียว ก็ถือว่ามีพลังทวีคูณ



Team Synergy

อย่างไรก็ตาม การสร้าง Synergy ในทีมงาน หรือระหว่างทีมงานอาจมีอุปสรรค เช่น เมื่อนำคนเก่งที่มีไอคิวสูงมาทำงานกัน และต่างคนต่างมีความยึดมั่นถือมั่นไม่ลดละ หรือขาดวุฒิภาวะด้านอารมณ์ (EQ) การมาทำงานกันในทีม อาจทำให้อิคิว (IQ) ของทั้งทีมด้อยลงก็เป็นได้

คุณลักษณะของทีมที่มีพลังวิคุณ เช่น

- สมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางต่างๆในการทำงานร่วมกัน
- สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
- ทุกคนมีความมุ่งมั่นลงมือทำตามที่ตั้งใจ
- ข้อมูล ข่าวสาร ได้รับการแบ่งปันอย่างเปิดเผย ทัวทั้ง
- เมื่อใครทำผลงานได้ดี มีการยกย่องชมเชยกัน
- การตัดสินใจที่สำคัญ ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากสมาชิกทุกคน
- ทุกคนเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคคล และสนใจในจุดแข็งของความแตกต่างนั้น
- ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน แต่ก็พร้อมที่จะทำหน้าที่แทนอีกคนได้ เมื่อจำเป็น
- ผู้นำทีม เอื้ออำนวยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้รู้จักกันมากกว่าในงาน
- ทุกคนมองว่าการยกระดับผลงานและเป้าหมายเป็นเรื่องปกติที่ทีมทำได้



ผู้นำทีมที่ต้องการสร้าง Synergy ให้เกิดขึ้นในทีมหรือระหว่างทีม มักใช้กิจกรรม Team Building หรือ Team Synergy เข้ามาช่วย ดร.มาเซล โกลด์สมิท ปรมาจารย์ที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกในการพัฒนาผู้นำและการพัฒนาพฤติกรรมคน ได้ย้าว่า ทีมจะพัฒนาพฤติกรรมที่น่าไปสู่ผลลัพธ์สูงสุดได้ สมาชิกในทีมควรได้ร่วมกันคิดยุทธวิธีในการพัฒนาขึ้นมาเอง ไม่ใช่ผู้นำเป็นคนคิดให้ ซึ่งท่านได้แนะนำขั้นตอนไว้ ดีวันขอสรุปสั้นๆดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง: ก่อนการจัดกิจกรรมใดๆ ให้สมาชิกในทีมทุกคนตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินและหาข้อมูลก่อนว่าพวกเขาเองว่า ในปัจจุบันทีมทำงานร่วมกันอย่างไร ประสิทธิภาพอยู่ที่เท่าไร และทีมที่ควรจะเป็นนั้นเป็นอย่างไรในอนาคต อาจให้ประเมินเป็นสเกลหนึ่งถึงสิบก็ได้ ให้สมาชิกในทีมได้คำนวณผลลัพธ์ที่ออกมา และคุยกันว่ามีความจำเป็นต้องปิดช่องว่างของ ประสิทธิภาพที่เป็นอยู่กับประสิทธิภาพที่ต้องการจะเป็นหรือไม่ จากนั้น ให้สมาชิกในทีม เลือกพฤติกรรมสองข้อ ที่ตนเองควรเปลี่ยน เพื่อให้ทีมบรรลุประสิทธิภาพที่ต้องการ

ขั้นตอนที่สอง เป็นช่วงที่ไปทำกิจกรรมผสมผสานความสนุกสนานร่วมกัน องค์กรควรบอกให้วิทยากรผู้เข้ามานำกิจกรรมเหล่านี้ได้ทราบความคาดหวังที่ได้ผลลัพธ์มาจากข้อหนึ่ง เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องและตอบโจทย์การปิดช่องว่างต่างๆนั้น หากกิจกรรมต่างๆไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของทีม จะทำให้สมาชิกสับสนได้และละทิ้งพฤติกรรมที่ตั้งใจจะเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่สาม: หลังจากกิจกรรมร่วมทุกข้อมูลผ่านไป เมื่อกลับมาทำงาน ปัญหาหนึ่งที่ผู้นำสังเกตได้คือ การประสานงานแบบพลังวิคุณเกิดขึ้นช่วงหนึ่ง แล้วก็หายไป คนส่วนใหญ่กลับเข้าสู่พฤติกรรมเดิมๆดังนั้น การกระตุ้นด้วยกิจกรรมสั้นๆตามมา เป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ เช่น มีกิจกรรมต่อเนื่องที่ไม่จำเป็นต้องใช้เวลามาก แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้พูดคุยขอ Feedback หรือคำแนะนำจากสมาชิกคนอื่นๆ ว่าสังเกตเห็นการพัฒนา เปลี่ยนแปลง หรือความคืบหน้าที่ตนเองได้ตั้งใจไว้หรือไม่ และขอคำแนะนำจากกันและกัน

เมื่อผ่านไปสักสามถึงสี่เดือน ทีมอาจใช้แบบประเมินแบบที่ใช้ตอนต้นทาง อีกครั้ง และผู้นำทีมนำผลลัพธ์มาสื่อสารให้ฟังในการประชุม ผู้นำถือโอกาสชื่นชมทีมในการพัฒนาที่ดีขึ้น และหาเรื่องในด้านที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมต่อไป

ดร.มาเซล โกลด์สมิท ได้พิสูจน์แล้วว่ากระบวนการดังกล่าวช่วยให้การพัฒนาทีมได้ผลและไม่เป็นการเสียเวลา ในการปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรม ท่านย้าว่าจำเป็นต้องมีการติดตามผลโดยการให้ Feedback และการกระตุ้นๆบ่อยๆ ไม่ใช่ปีละครั้งหรือสองปีครั้ง กิจกรรมและการติดตามผล Team Building ไม่ควรนำให้สมาชิกในทีมชี้ตัวไปที่ปัญหาของคนนั้น ปัญหาของคนนี้หรือชี้ตัวไปรอบด้าน แต่กระบวนการที่ ดร. มาเซล โกลด์สมิท แนะนำนี้เน้นให้ทีมมุ่งไปที่การพัฒนาทีมของตนและตนเอง เน้นให้เริ่มจากการปรับเปลี่ยนที่ตนเอง และการติดตามความคืบหน้าของตนเอง ระบบนี้จะช่วยให้ผู้นำบริหารเวลาของตนเองได้ดีกว่าด้วย อีกทั้งมีผลลัพธ์ที่สร้างร่วมกันกับทีม