SUAN DUSIT POLL REVIEW 13

ISSUE No.3
ประจำเดือน
กันยายน 2567

SDP Teaming

Director's Talk

◎ ภาพของการทำงานเป็นทีมแบบ "คนโพล"
◎ การทำงานเป็นทีมในยุค AI

SDP Teaming

◎ การทำงานแบบคนโพล ทำกันอย่างไร
◎ รวบรวมไอเดียการทำงานเป็นทีม ของชาวสวนดุสิตโพล

Poll Highlights

รวบรวมการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากการจัดกิจกรรม Poll Lab สรุปเรื่องราวการเข้าร่วมกิจกรรม SDU Smarts on tour ของ 2 คนโพล และกิจกรรมข้อมูลอื่น ๆ อีกมากมาย

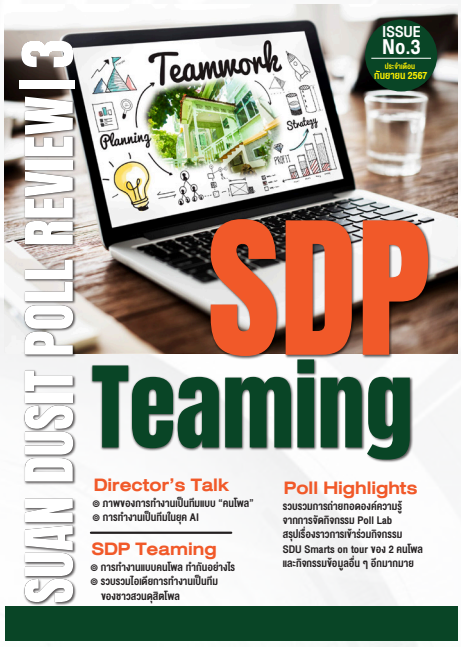
Suan Dusit Poll
สวนดุสิตโพล

https://dusitpoll.dusit.ac.th

The past laid the groundwork for the present

SHAPING TOMORROW WITH TODAY'S INSIGHTS

Director's Talk



หนังสือ Suan Dusit Poll Review 3: SDP Teaming ในมือท่านฉบับนี้ เป็นการรวบรวมความเห็น มุมมอง กระบวนการ บทเรียน และแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคนสวนดุสิตโพล โดยใช้นำเสนอความคิดและถ่ายทอดออกมาโดยใช้เหตุผลเชิงวิชาการสนับสนุนข้อเขียนของแต่ละคน นับว่าเป็นการพัฒนาคนของสวนดุสิตโพลให้มีทักษะเชิงวิชาการเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพัฒนาทักษะในการคิดเชิงสรุปเพื่อถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนเองจากการทำงานเป็นทีมมาตลอดช่วงระยะเวลาการทำงานที่สวนดุสิตโพล

เนื่องจากสวนดุสิตโพลก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2535 ไม่มีวันไหนเลยที่ไม่ทำงานเป็นทีม เพราะงานของสวนดุสิตโพลเป็นกระบวนการที่ต้องทำงานเชื่อมโยงประสานให้สอดคล้องกัน จะขาดใครคนใดคนหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมีคนที่พร้อมทำหน้าที่ทดแทนได้เสมอ

ภาพของการทำงานเป็นทีมแบบ "คนโพล" จึงเป็นที่รับรู้ไม่มากก็น้อย เพราะหากคนโพลได้จับงานใดเมื่อไหร่ ภาพของการทำงานแบบ "รุมช่วยกัน" ก็มักจะเกิดขึ้นทุกครั้ง ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับทำงานของคนโพล คือ "การทำงานเป็นทีม"

ดังนั้นหนังสือฉบับนี้จึงขอเชิญทุกท่านค้นหาการทำงานเป็นทีมผ่านมุมมองคนสวนดุสิตโพลไปด้วยกัน นอกจากได้รู้จักการทำงานแบบโพลมากขึ้นแล้วก็น่าจะได้ความรู้อะไรเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือได้เห็นถึงความตั้งใจของคนโพลในการทำงานที่ทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจ และพลังเวลาอย่างเต็มที่เพื่อหนังสือเล่มนี้ ร่วมเปิดหนังสือ Suan Dusit Poll Review 3: SDP Teaming ไปด้วยกันค่ะ

ขอข้อมูลจงอยู่กับทุกคน
พรพรรณ บัวทอง
ประธานสวนดุสิตโพล

บทสรุปจากบรรณาธิการ

หนังสือโพลเล่ม 3 Suan Dusit Poll Review 3: SDP Teaming จะเป็นการพูดถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล ภายในเล่มจะประกอบด้วยความแนวคิดของบุคลากรในสวนดุสิตโพลต่อการทำงานเป็นทีม ผ่านการถ่ายทอดเรื่องราว ความรู้สึก หรือจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในแต่ละบุคคล รวบรวมไว้ในหนังสือ Suan Dusit Poll Review 3: SDP Teaming เล่มนี้ เพื่อให้ได้ทราบถึงกระบวนการทำงาน แง่คิด และวิธีปฏิบัติอย่างไร จึงทำให้การทำงานออกมาได้อย่างสำเร็จ

สำหรับสวนดุสิตโพลนั้นจะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สิ่งสำคัญ คือ ความรักและสามัคคีกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น อีกทั้งยังมีการสื่อสารที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม รวมถึงการรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

วชิราภรณ์ สุ่มเข็มทอง
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

TEAMWORK

CONTENT

Suan Dusit Poll Review | 3:

SDP Teaming

Director's Talk 3

บทสรุปจากบรรณาธิการ 3

การทำงานเป็นทีมในยุค AI 6
พรพรรณ บัวทอง

ถอดรหัสความสำเร็จ: การทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล 8
วชิราภรณ์ สุ่มเข็มทอง

แตกต่าง...อย่างเป็นทีม 10
พิชญาวีร์ เกียรติฐิติคุณ

สวนดุสิตโพล พลังแห่งการทำงานเป็นทีม 12
สายสมร เมืองมูล

ผู้นำแบบอย่าง "รากฐานแห่งความสามัคคีในองค์กร" 14
มฤริณทร์ แตงน้อย

การทำงานเป็นทีม : กุญแจสู่ความสำเร็จของสวนดุสิตโพล 16
กรรณิการ์ ศรีไพบูลย์

สามัคคี "พลังคนโพล" ขับเคลื่อน "สวนดุสิตโพล" 18
ทรงพล กิจเสถียรพงษ์

Dream...Team 20
เปรมฤดี โยวัง

ทำงานเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จ: สู่เป้าหมายร่วมกัน 22
ธนกร สายบัวทอง

สำเร็จ! ด้วย "การทำงานเป็นทีม" 24
ดร.นงค์ลักษณ์ โชติวิทยธานินทร์

การทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล... เพราะทุกคนคือส่วนหนึ่งของทีม การทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของสวนดุสิตโพล 26
มุทิตา สร้อยเพชร

เบื้องหลังความสำเร็จของสวนดุสิตโพล พลังขับเคลื่อนจากทีมงานทุกคน 28
สุขทิพย์ สุขใส

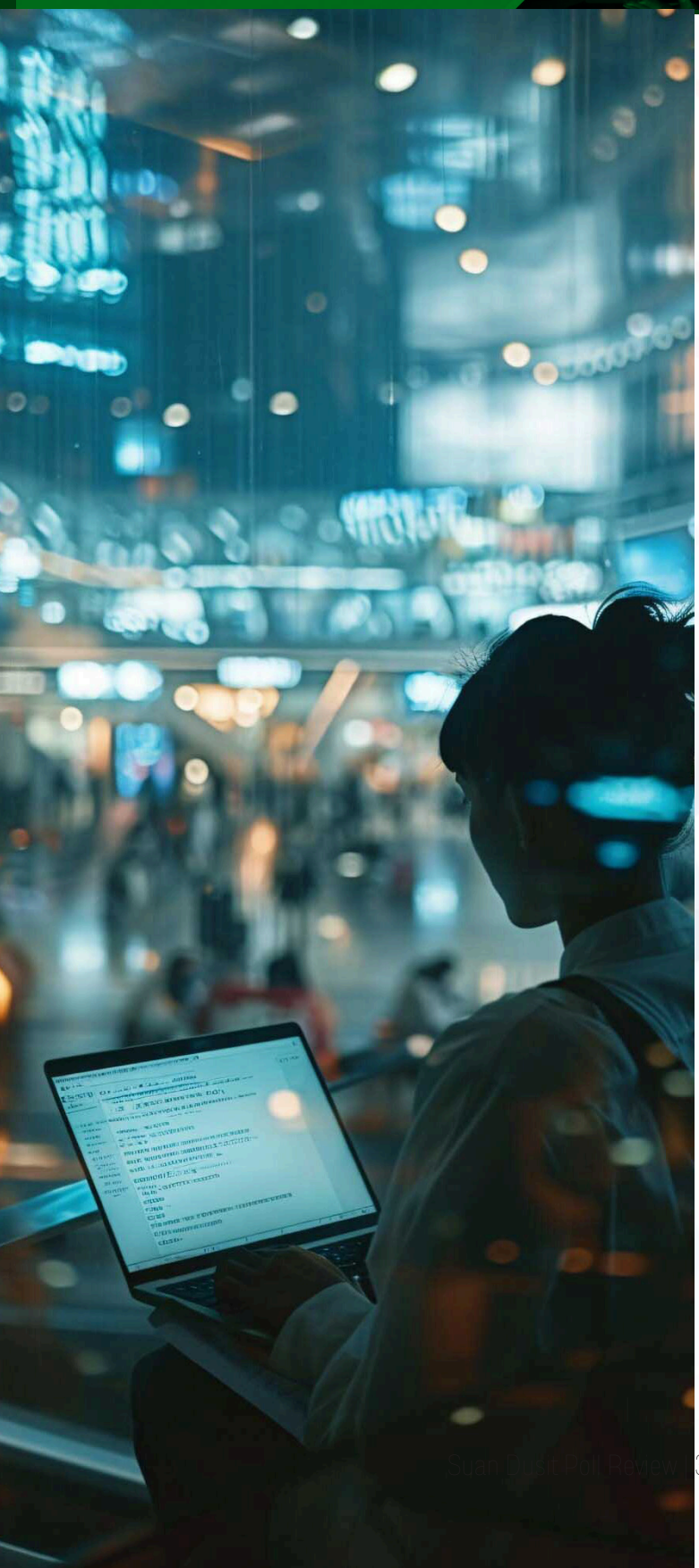
ทีมของเราชื่อ...สวนดุสิตโพล 30
นภณัฐ ชมพู

สามัคคี แบบ สวนดุสิตโพล 32
กิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์

Suan Dusit Poll Hightlights งานเด่นของสวนดุสิตโพล เดือนกันยายน 2567 34

การทำงานเป็นทีมในระดับผู้บริหาร Teamwork at the Top 38
รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์

การทำงานเป็นทีม ในยุค AI



พรพรรณ บัวทอง
ประธานสวนดุสิตโพล

ย้อนไป 10 กว่าปีที่แล้ว มีการประชุมทีมงานสวนดุสิตโพล ณ ห้องลำพอง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2556 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน ซึ่งเป็นอธิการบดีในขณะนั้น กล่าวถึงบทบาทของสวนดุสิตโพลไว้อย่างน่าสนใจว่า "สวนดุสิตโพลไม่ใช่อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แต่เป็นส่วนหนึ่งของสวนดุสิต โพลต้องสะท้อนความเห็นของสังคมผ่านหลักวิชาการที่ชัดเจน คนทำโพลต้องสนุกและยิ้มในการทำงาน การหนีการแข่งขันที่ไร้ทิศทางไม่สามารถทำให้โพลอยู่รอดได้ สวนดุสิตโพลมีอิสระในการกำหนดทิศทางของตนเอง แต่ต้องสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย"

ในการประชุมเดียวกัน รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ ได้เสริมว่า "ในอดีต...โพลเริ่มต้นจากทีมเล็ก ๆ เพียง 5 คน แต่ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานต้องมีใจให้กับงาน รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ รับทั้งคำติและชม ทีมโพลต้องรวมพลังทำงานร่วมกัน"

11 ปีผ่านไป ณ วันนี้ สวนดุสิตโพลได้ปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เน้นการทำงานเชิงข้อมูล บริการข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม ผ่านการสำรวจความคิดเห็น การสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนางานเชิงวิชาการ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การเปิดพื้นที่พูดคุยเรียนรู้ร่วมกัน การยกระดับประสบการณ์และพัฒนาทักษะบุคคล การบริการธุรกิจวิชาการ การบริการที่ปรึกษา รวมถึงการบริการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เป็นต้น

ในการดำเนินการดังกล่าว สวนดุสิตโพลใช้ 3 เสาหลักในการทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นวิชาการ เน้นการทำงานที่มีพื้นฐานทางวิชาการชัดเจน 2) เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความเป็นสากล คำนึงถึงมาตรฐานสากลในการทำโพล การเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์กรโพลโลก เพื่อให้ทำโพลได้มาตรฐานและเป็นวิชาการยิ่งขึ้น

การทำงานเชิงข้อมูลของสวนดุสิตโพลข้างต้นจึงสะท้อนความสำคัญของการปรับตัวในโลกของการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินต่อไปได้ด้วยดี ก็คือ การทำงานแบบทีมงาน การทำงานร่วมกัน ซึ่งสำนักโพลในต่างประเทศ เช่น Gallup Poll หรือ Pew Research Center ทีมงานจะต้องร่วมมือกันทำงานทั้งการประชุมพูดคุยกันเพื่อวางแผนการทำงาน แม้ว่าจะมีความแตกต่างในด้านของเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ใช้ แต่หลักสำคัญในการทำงานเป็นทีมยังคงเหมือนกัน

เมื่อมาดูบริบทของสำนักโพลที่ทำงานอยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยเหมือนกับสวนดุสิตโพล ก็พบว่าส่วนใหญ่แล้วสำนักโพลเหล่านี้ก็ขับเคลื่อนภารกิจของตนเองผ่านการทำงานเป็นทีมและมีทีมที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น Center for Comparative and International Surveys (CCIS) แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซานดิเอโก[1], และ National Opinion Research Center (NORC) ที่มหาวิทยาลัยชิคาโก[2] ต่างใช้การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนางานวิจัยเชิงสังคมในระดับที่สูงและมีผลกระทบต่อสังคมโลก หรืออย่างในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น Merdeka Center for Opinion Research[3] มาเลเซีย ก็เน้นทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยผสานงานระหว่างนักวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ และบุคลากรด้านเทคนิค เพื่อให้ได้ผลสำรวจที่ถูกต้องและสะท้อนมุมมองของประชาชน

จนกระทั่ง AI เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนรวมถึงคนทำโพลด้วย AI มีผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านความท้าทาย โดยเฉพาะเรื่องการทำงานเป็นทีม AI ได้เข้ามาช่วยปรับปรุงหลายกระบวนการที่เคยใช้เวลานาน เช่น การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ช่วยสร้างรายงานผลการสำรวจที่รวดเร็วขึ้น แม้ว่าการใช้ AI จะช่วยลดภาระงานเชิงเทคนิค แต่การทำงานเป็นทีมยังคงมีความสำคัญ เนื่องจาก AI ยังไม่สามารถแทนที่การตัดสินใจเชิงมนุษย์ได้

ตัวอย่างที่น่าสนใจคือ IPSOS ซึ่งเป็นหนึ่งในสำนักโพลชั้นนำของโลกได้นำ AI เข้ามาใช้ในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ IPSOS ยังคงเน้นแนวคิด “Humanizing AI”[4] หรือการทำให้ AI สอดคล้องกับการทำงาน โดยการตัดสินใจ การวิเคราะห์และการตีความผลลัพธ์ยังคงต้องการการทำงานร่วมกันแบบทีมงานจากหลายฝ่าย

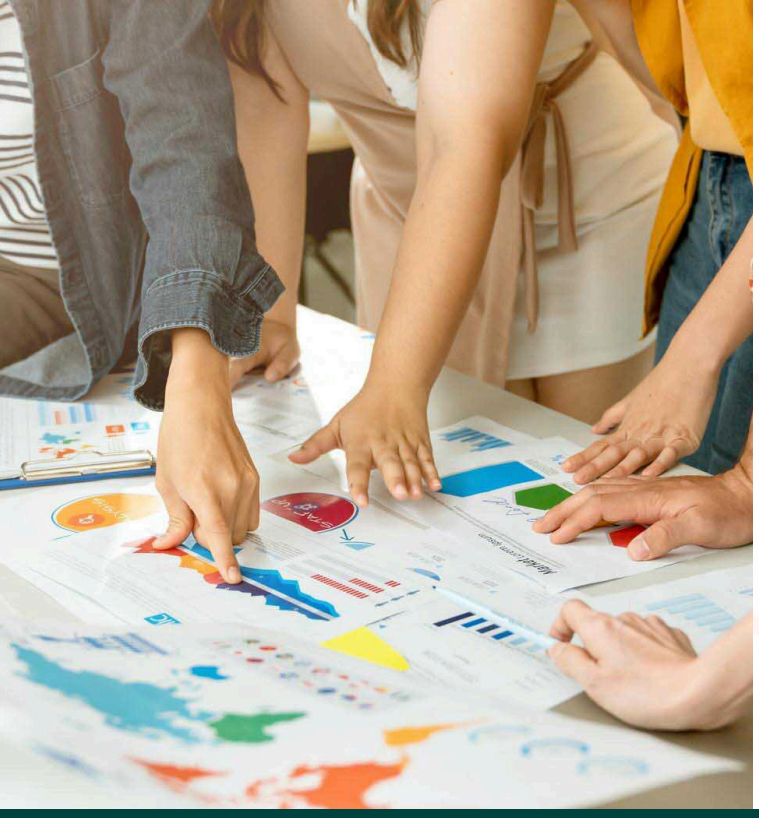
ด้านสวนดุสิตโพลเองก็มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานเนื่องจากเป็น 1 ใน 3 เสาหลักสำคัญ โดยใช้บริการจาก “SDU x OWL XI” (Experience Intelligence) ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยใช้ในการค้นหา จัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สร้างรายงานสรุปข้อมูลจำนวนมากให้เป็นข้อมูลที่เข้าใจง่าย เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงที่สำนักโพลทั่วโลกต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร องค์กร นโยบาย และเทคโนโลยี ทำให้แนวทางการทำงานของสำนักโพลแต่ละแห่งก็ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย แต่สิ่งหนึ่งที่สำนักโพลยังคงมีแนวทางการทำงานเหมือนกันนั่นก็คือ “การทำงานเป็นทีม” เพราะโพลเป็นการทำงานที่เป็น “กระบวนการ” ความสำเร็จเกิดขึ้นได้จากแต่ละฝ่ายได้ทำงานสอดประสานเชื่อมโยงกัน แม้ AI จะช่วยในการทำงานแต่ไม่ได้ลดความสำคัญของ “คุณค่าและความหมาย” ของการทำงานร่วมกัน และยังช่วยเสริมสร้างให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#สวนดุสิตโพลก็เช่นกัน

อ้างอิง

1 https://ccis.ucsd.edu/
2 https://www.norc.org/
3 https://merdeka.org/
4 https://www.ipsos.com/en/humanizing-ai-real-human-data-generate-and-predict-real-innovation-success



ในโลกแห่งการทำงานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการแข่งขัน การทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพียงแค่คำพูดที่ฟังดูไพเราะเท่านั้น แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งยังต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ แม้ว่าเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ยังคงเป็นทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การผสานพลังความคิด ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ถอดรหัสความสำเร็จ: การทำงานเป็นทีมของ สวนดุสิตโพล

วชิราภรณ์ สุ่มเข็มทอง
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงด้านการสำรวจข้อมูล มีความเชี่ยวชาญการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล รวมถึงการนำเสนอข้อมูลผ่านทางสื่อช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายและเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย กระบวนการทำงานของสวนดุสิตโพลจึงมีความสำคัญมาก ต้องอาศัยหลากหลายปัจจัยเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ความร่วมมือกันทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และมีทัศนคติที่ดีต่องาน

สิ่งสำคัญจากการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล คือ ความรักและสามัคคีกันในหน่วยงาน การเคารพซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การให้กำลังใจกันภายในทีม รวมถึงมีสื่อสารที่ดี เพื่อทำให้การทำงานมีความชัดเจน มีความเข้าใจที่ตรงกัน ลดขั้นตอนการทำงาน และป้องกันการผิดพลาดจากการทำงาน

> ‘ไม่มีใครเก่งไปทุกเรื่อง’ และนี่คือเหตุผลสำคัญที่ทำไมการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในขณะที่สวนดุสิตโพลมีแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมคือ การปรับตัวของทีมงานทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการสมัยใหม่ พัฒนาทักษะ พัฒนาเรียนรู้ที่รอบด้าน รวมถึงการนำเสนอแนวคิดสร้างไอเดียใหม่ ๆ เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร และเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาปรับใช้ในอนาคตเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมายังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของวู๊ดค็อก และฟรานซิส (1989 อ้างถึงใน พรรณพิตรา เสริมศรี, 2559) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมี คุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” ประกอบด้วย (1) การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (4) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (6) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (8) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (9) การพัฒนาตนเอง (10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับบทความ **“Teamwork & Collaboration กุญแจสำคัญของการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ”** โดยพูดถึงข้อดีของการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะ Teamwork และ Collaboration ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ (1) **ผู้นำและบุคลากรภายในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน** การมี Teamwork ที่ดี ผู้นำต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ใช้ความเข้าใจมากกว่าการใช้มุมมองตัวเองตัดสิน ต้องมีความยุติธรรม และความโปร่งใสในการบริหาร (2) **มีความสุขกับงานที่ทำ เหมือนกับที่เคยวาดฝันไว้** ผู้นำและผู้ตามที่มีทักษะ Teamwork เหมือนกัน เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เข้าใจเป้าหมายตรงกัน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น (3) **เข้าใจเป้าหมายตรงกัน นำพาไปสู่ความสำเร็จ** การเห็นถึงเป้าหมายและกำหนด Direction แบบชัดเจนจะเกิดการร่วมแรงร่วมใจ และหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และนำไปสู่ความสำเร็จ (4) **บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา** บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกฝนทักษะ รวมถึงการพัฒนาตัวเองทั้งในด้านความรู้และทักษะใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในอนาคต

ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การสร้างทีมที่แข็งแกร่งไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องอาศัยความพยายามและความทุ่มเทจากทุกคนในองค์กร มีการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจและเห็นภาพเดียวกัน รู้จักใช้จุดแข็งของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ รวมถึงการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน

อ้างอิง

Plusitives. (21 มิถุนายน 2565). Teamwork & Collaboration กุญแจสำคัญของการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ. https://www.plusitives.com/th/content/5575/teamwork-amp-collaboration

พรรณพิตรา เสริมศรี (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. หลักสูตรรัฐศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แตกต่าง...
อย่างเป็นทีม

พิชญาวีร์ เกียรติฐิติคุณ
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

"สวนดุสิตโพล"ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีระยะเวลาการดำเนินงาน 32 ปี[1] มีการสำรวจความคิดเห็นสาธารณะในประเด็นทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเผยแพร่ผลสำรวจผ่านสื่อต่าง ๆ โดยผลงานสำคัญที่เป็นที่รู้จักในการทำโพลที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งที่มีความแม่นยำ นำมาสู่การเป็นสถาบันวิจัยที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ

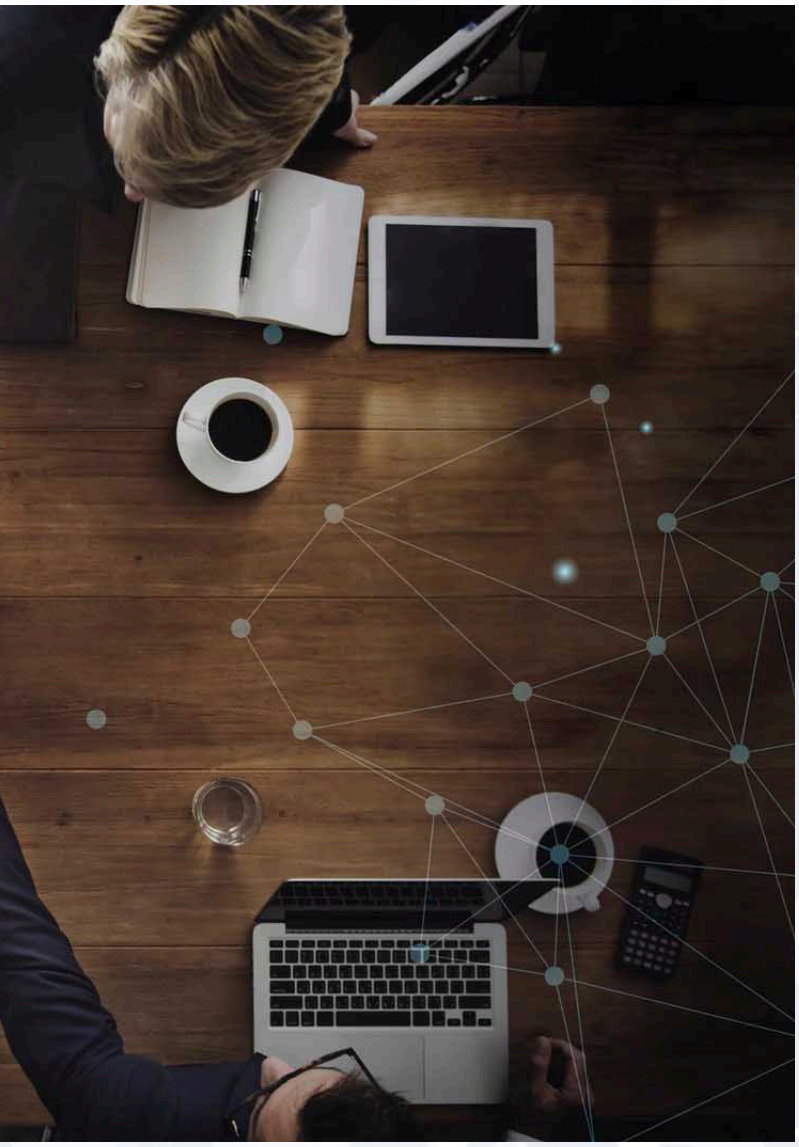
ทีม (Team) คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจตามที่วางแผนไว้ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน[2] ในส่วนของตนเองได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยได้ร่วมรับผิดชอบในส่วนของงานประมวลผลที่เป็นงานประจำคือ การลงรหัสข้อมูลและการคีย์ข้อมูล งานที่ได้รับมอบหมายคืองานด้านสิ่งแวดล้อม ประสานงานด้านข้อมูลเรื่องการเป็นองค์กรต้นแบบสวนดุสิตโพล Low Carbon รวมถึงการร่วมออกแบบการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน เช่น Poll Lab และกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) โดยศาสตราจารย์ โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner)[3] นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องของเชาว์ปัญญา หรือ ความฉลาดของมนุษย์นั้น 2 ประการ คือ 1) ความฉลาดของมนุษย์ ไม่ได้มีเพียง เรื่องของภาษา หรือคณิตศาสตร์ แต่มีความหลากหลายไม่ต่ำกว่า 7 ด้าน คือ ด้านภาษา ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเข้าใจตนเอง ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เพิ่มเติมเข้ามาอีก 1 ด้าน คือ ด้านธรรมชาติวิทยา ซึ่งความหลากหลายนี้มีการผสมผสานกัน และนำมาสู่แบบแผนซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล 2) ความฉลาดของมนุษย์นั้น

ไม่ใช่สิ่งที่คงที่คือ ไม่ใช่สิ่งที่คงไว้ในระดับนั้นตั้งแต่เกิด แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าได้รับการส่งเสริมในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากความเชื่อพื้นฐานทั้ง 2 ประการนี้ ทำให้เราสามารถบอกถึงทฤษฎีที่บอกถึงความฉลาดของมนุษย์ที่มีหลากหลายด้านแตกต่างกัน แต่มีความสอดคล้องกัน โดยจะแสดงเป็นจุดเด่นและจุดด้อยตามความแตกต่างและลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น กิจกรรมการจัดตกแต่งสถานที่หน่วยงานเพื่อต้อนรับกิจกรรมพิธีการซ้อมใหญ่รับพระราชทานปริญญาบัตรของนักศึกษา ที่ทีมสวนดุสิตโพลมีการประสานงานจากหน่วยงานอื่นในการขอใช้ครุภัณฑ์ ใช้ความรู้ความถนัดของแต่ละบุคคลในการสร้างสรรค์งานศิลปะ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ความประณีตในการตัดแต่งผลงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้สถานที่ เป็นต้น

การทำงานเป็นทีมในแบบของคนสวนดุสิตโพลคือบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน การรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน โดยทุกคนล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการทำงานออกมาให้สำเร็จและสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปต่อยอดได้ แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพลคือการพัฒนาการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็นในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ตลอดจนเสริมสร้างกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร

> ***“ ความฉลาดของมนุษย์นั้นไม่ใช่สิ่งที่คงที่ คือ ไม่ใช่สิ่งที่คงไว้ในระดับนั้นตั้งแต่เกิด แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าได้รับการส่งเสริมในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ”***



อ้างอิง

[1] Kittipong Imprakongsilp. (July 11, 2016). WALKING WITH SUANDUSITPOLL. สืบค้น 24 กันยายน2567, จาก https://dusitpoll.dusit.ac.th/2016/1689

[2] HermesDigitalMarketing. (12 กรกฎาคม 2565). การทำงานเป็นทีม Teamwork. สืบค้น 25 กันยายน 2567, จาก https://www.hrodthai.com/single-post/1-teamwork

[3] นรรัชต์ ฝันเชียร. (28 มกราคม 2563). ทฤษฎีพหุปัญญาสู่การเข้าถึงอัจฉริยภาพของนักเรียนทุกคน. สืบค้น 24 กันยายน 2567, จาก https://www.trueplookpanya.com/education/content/78233-teaartedu-teaart

สายสมร เมืองมูล
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สวนดุสิตโพล
พลังแห่งการทำงานเป็นทีม

สวนดุสิตโพลก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 โดย รศ.ดร. สุขุม เฉลยทรัพย์ ที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เริ่มต้นเป็นเพียงกิจกรรมภาคสนามของนักศึกษาวิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ เพื่อฝึกทักษะการจัดการสารสนเทศ จุดเปลี่ยนสำคัญเกิดขึ้น เมื่อสวนดุสิตโพลทำนายผลการเลือกตั้งซ่อม ส.ส. กทม. เขต 1 ได้อย่างแม่นยำ ทำให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง จากนั้นได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขยายขอบเขตการทำงานจากการสำรวจความคิดเห็นทางการเมืองไปสู่ประเด็นทางสังคมและเศรษฐกิจที่หลากหลาย รับงานจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดระยะเวลากว่า 32 ปี สวนดุสิตโพลผ่านการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสำรวจ และรูปแบบการนำเสนอผล อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพยังคงเป็นหัวใจสำคัญ ช่วยให้สามารถรักษาความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับในฐานะหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นจนถึงปัจจุบัน

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสวนดุสิตโพล เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องอาศัย

ความเชี่ยวชาญหลากหลายด้าน ตั้งแต่การออกแบบการสำรวจ การเก็บข้อมูลภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการนำเสนอผล การทำงานเป็นทีมช่วยให้สวนดุสิตโพลสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และทันต่อสถานการณ์ การทำงานเป็นทีมในบริบทของสวนดุสิตโพลสอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่กล่าวว่า "ทีมคือกลุ่มคนจำนวนน้อยที่มีทักษะเสริมกัน ซึ่งมุ่งมั่นต่อจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการทำงาน และแนวทางร่วมกัน ซึ่งทุกคนต่างรับผิดชอบซึ่งกันและกัน" (p. 45)

กระบวนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพลมีลักษณะคล้ายคลึงกับการทำงานของมดงาน สะท้อนให้เห็นถึงการผสมผสานทักษะที่หลากหลาย การมีเป้าหมายร่วมกัน และความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เปรียบเสมือนการทำงานของมดงานที่แม้จะมีขนาดเล็ก แต่เมื่อรวมพลังกันก็สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ยิ่งใหญ่ได้ คุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ทีมงานสวนดุสิตโพลประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแบ่งหน้าที่ตามความถนัด ความสามัคคี ความอดทน และความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่ช่วยให้สวนดุสิตโพลสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิก และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ในท้ายที่สุด ความสำเร็จของสวนดุสิตโพลเป็นบทพิสูจน์ที่ชัดเจนว่า เมื่อบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายด้านมารวมตัวกันด้วยเป้าหมายเดียวกัน สามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า การทำงานเป็นทีมจึงไม่เพียงแต่เป็นกลยุทธ์ในการทำงาน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้สวนดุสิตโพลยืนหยัดอยู่ในฐานะหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นได้อย่างยาวนาน

การถอดบทเรียนจากการทำงานท้าทายของสวนดุสิตโพล ในการสำรวจความคิดเห็นทางการเมือง โดยเฉพาะในช่วงการเลือกตั้ง เป็นหนึ่งในภารกิจที่ท้าทายที่สุดของสวนดุสิตโพล ในการสำรวจการเลือกตั้งสองครั้งล่าสุด ทีมงานสวนดุสิตโพลได้แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทและความเป็นมืออาชีพอย่างเต็มที่ ภายใต้สภาวะที่มีแรงกดดันสูงทั้งด้านความถูกต้องแม่นยำและกรอบเวลาที่จำกัด ต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อนำเสนอผลการสำรวจที่มีคุณภาพและทันต่อสถานการณ์ บทเรียนสำคัญที่ได้จากประสบการณ์นี้ คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงในสภาวะวิกฤต ทีมงานสวนดุสิตโพลได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคและความท้าทายได้ การประสานงานที่ราบรื่น การสื่อสารที่ชัดเจน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แรงกดดัน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมและการวางแผนล่วงหน้า

> ***"กระบวนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพลมีลักษณะคล้ายกับการทำงานของมดงาน สะท้อนให้เห็นถึงการผสมผสานทักษะที่หลากหลาย การมีเป้าหมายร่วมกัน และความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เปรียบเสมือนการทำงานของมดงานที่แม้จะมีขนาดเล็ก"***

ทีมงานสวนดุสิตโพลมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ ทั้งในด้านการออกแบบการสำรวจ การเตรียมเจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลภาคสนาม และการเตรียมระบบการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวดเร็วและแม่นยำ การเตรียมพร้อมเหล่านี้ช่วยให้ทีมสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดและความเร่งด่วนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์จากการสำรวจการเลือกตั้งครั้งล่าสุดนี้ ไม่เพียงแต่เป็นบททดสอบสำคัญสำหรับทีมงานสวนดุสิตโพลเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสในการพัฒนาและเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานในอนาคต บทเรียนเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานการณ์ท้าทายอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของสวนดุสิตโพลแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นมากกว่ากลยุทธ์การทำงานทั่วไป แต่เป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงาน ส่งเสริมนวัตกรรม และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัว นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร การผสมผสานทักษะและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในทีมช่วยยกระดับคุณภาพของผลงาน ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อเลี้ยงให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง

อ้างอิง

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business School Press.

ผู้นำแบบอย่าง "รากฐานแห่งความสามัคคีในองค์กร"

มฤริณทร์ แตงน้อย
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ในยุคที่สวนดุสิตโพลต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามัคคีภายในองค์กรได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญประกอบกับการมี "ผู้นำ"ที่ไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารงานในองค์กร แต่ยังเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือและสร้างความสามัคคี ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ การสร้างความสามัคคีนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย หากแต่ต้องได้รับการปลูกฝังและหล่อหลอมผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

ความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องทำงานภายใต้ความกดดัน การศึกษาของ Kozlowski และ Ilgen (2006) ชี้ให้เห็นว่าทีมที่มีความสามัคคีสูงมีแนวโน้มทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสามัคคีในองค์กรของสวนดุสิตโพลไม่ใช่เพียงคำพูดสวยหรู แต่เป็นพลังที่จับต้องได้ เป็นความรู้สึกอบอุ่นที่สัมผัสได้ทุกครั้งที่ก้าวเข้าสู่ที่ทำงาน เป็นรอยยิ้มที่แบ่งปันให้กันในยามที่เหนื่อยล้าและนี่ คือ **พลังแห่งความสามัคคีที่หล่อเลี้ยงองค์กร** ผู้นำของสวนดุสิตโพลแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างในการสร้างความสามัคคีผ่านพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม เช่น **ผู้นำมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน** มีการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา ใช้เวลาทำงานร่วมกับทีมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการดำเนินการและเข้าช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา **เป็นที่ปรึกษาที่เข้าถึงได้** ทีมสามารถเข้าพูดคุยหรือปรึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สร้างความไว้วางใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน **มีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล ทางทีมได้รับการสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ** มีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อให้ทีมได้เรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์จริง ทำให้ทีมรู้สึกกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และ

> ***"ความสามัคคีคือพลังที่ทำให้เราแข็งแกร่ง" เมื่อทุกคนในทีมรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะไม่เพียงแต่เป็นความสำเร็จในระดับบุคคล แต่ยังเป็นชัยชนะร่วมกันของทั้งองค์กร"***

ไม่กลัวที่จะเผชิญกับความท้าทาย **สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงานร่วมกัน** ปรับรูปแบบการประชุมงานแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ ในช่วงของการทำ **"โพลเลือกตั้ง"** ในระดับประเทศ ซึ่งในทุกครั้งที่มีการจัดทำจะถือว่าเป็น **"งานใหญ่"** ที่จะมีการรวบรวม **"สรรพกำลัง"** ของคนสวนดุสิตโพล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากเป็นการทำงานแข่งกับเวลา ทุกครั้งผู้นำของสวนดุสิตโพล จะลงมาควบคุมดูแลด้วยตนเอง และให้กรอบแนวทางในการดำเนินงานที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยใช้การ **"ร่วมแรง ร่วมใจ"** ของคนสวนดุสิตโพล ทุกคนรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติได้ตามบทบาทที่ได้รับ และความพิเศษที่เกิดขึ้นคือ สามารถปฏิบัติงานทดแทนในส่วนที่ต้องการ **"กำลังเสริม"** ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนสวนดุสิตโพลทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ "สวนดุสิตโพล" สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การมุ่งเน้นการสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว **การเป็นแบบอย่างของผู้นำ** จะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดเป็นกระบวนการ โดยต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความสม่ำเสมอ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คนสวนดุสิตโพลสามารถนำบทเรียนและแนวทางการพัฒนาที่เกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสวนดุสิตโพลที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ความสามัคคีของ "สวนดุสิตโพล" เกิดจากการปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงคำพูด ความสามัคคีไม่สามารถสร้างขึ้นได้จากการสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการกระทำที่เป็นรูปธรรมจากทุกคนในทีม ผู้นำที่เป็นแบบอย่างสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมได้มากกว่าการสั่งการ เพราะนั่นคือการแสดงให้เห็นถึง

หรือในบริบทของการดำเนินธุรกิจวิชาการควบคู่ไปกับการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย คนสวนดุสิตโพล แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและการเสียสละ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ทันตามกำหนดเวลา ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของงานทั้งสองด้าน คนสวนดุสิตโพลได้แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทที่เพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า โดยใช้ทักษะการจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ และการแบ่งความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงการเสียสละ ด้วยความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาและกำลังกายเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การเพิ่มชั่วโมงการทำงาน เพื่อขยายเวลาทำงานและยกระดับคุณภาพของผลงาน ทั้งในด้านธุรกิจวิชาการและการสนับสนุนมหาวิทยาลัย สามารถรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานทั้งสองด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ละเลยคุณภาพหรือความสำคัญของงานใดงานหนึ่ง

ความสำเร็จของสวนดุสิตโพล เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างการวางแผนอย่างรอบคอบของผู้นำ การจัดสรรทรัพยากรอย่างชาญฉลาด ความทุ่มเทและการเสียสละของความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีม (Northouse, 2018) การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันเป็นรากฐานของความสามัคคีในองค์กร ความเข้าใจในความแตกต่างและการยอมรับในคุณค่าของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในทีม (Goleman, 1998)

"ความสามัคคีคือพลังที่ทำให้เราแข็งแกร่ง" เมื่อทุกคนในทีมรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะไม่เพียงแต่เป็นความสำเร็จในระดับบุคคล แต่ยังเป็นชัยชนะร่วมกันของทั้งองค์กร

อ้างอิง

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bloomsbury.

Psychological Science in the Public Interest, 7(3), 77–124. https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x

การทำงานเป็นทีม : กุญแจสู่ความสำเร็จของสวนดุสิตโพล

กรรณิการ์ ศรีไพบูลย์
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

"การทำงานเป็นทีมไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหมาย และน่าพึงพอใจสำหรับทีมงานทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว"

ในโลกของการวิจัยและสำรวจความคิดเห็นสาธารณะ ความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด สวนดุสิตโพล เป็นสำนักโพลที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของเมืองไทย ได้สร้างชื่อเสียงในด้านการวิจัยและสำรวจความคิดเห็นสาธารณะมาอย่างยาวนาน การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโพล ทีมเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในด้านเทคนิคการสำรวจและการประเมินผล เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ความสำเร็จของสวนดุสิตโพลไม่ได้เกิดขึ้นจากความบังเอิญ แต่เป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ทุกคน

การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้โพลขององค์กรมีความน่าเชื่อถือและประสบความสำเร็จในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชน ทีมงานของสวนดุสิตโพลทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ โดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการนำเสนอผล ทีมงานแต่ละคนมีบทบาทในการประสานงานที่สำคัญเพื่อให้ทุกกระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมในสวนดุสิตโพล ช่วยให้การสำรวจความคิดเห็นมีคุณภาพสูง เพราะสมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและมีการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือในทีมช่วยลดความซ้ำซ้อนในงาน และช่วยให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ส่งผลให้สวนดุสิตโพลสามารถสร้างผลงานที่เชื่อถือได้และได้รับการยอมรับจากสังคม

สำหรับกระบวนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล ประกอบด้วย 1) **การวางแผนและการแบ่งงาน** ก่อนการสำรวจความคิดเห็น ทีมงานจะมีการประชุมเพื่อวางแผนงานอย่างละเอียด รวมถึงการแบ่งหน้าที่และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ทีมงานแต่ละคนจะรับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ ของการเก็บข้อมูล โดยบางคนอาจทำการสัมภาษณ์หรือทำแบบสอบถาม ขณะที่คนอื่นอาจตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 3) **การลงรหัสข้อมูลและการบันทึก**

ข้อมูล ทีมงานแต่ละตนจะแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน ตามความถนัดของตนเอง เพื่อความรวดเร็วและแม่นยำ 4) **การประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ MRDCL** ซึ่งในส่วนงานนี้จะมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรง และต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรมเป็นอย่างดี 5) **การวิเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลทางสถิติจะถูกส่งต่อให้ทีมงานที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์ และสรุปผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำ และ 6) **การนำเสนอผลลัพธ์** หลังจากนั้นจัดทำรายงานผลสำรวจความคิดเห็น และอินโฟกราฟฟิกอย่างมืออาชีพ เพื่อนำเสนอให้สาธารณชนได้รับทราบต่อไป

จากการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล เราสามารถถอดบทเรียนเกี่ยวกับความสำเร็จของสวนดุสิตโพลนั้นเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของสวนดุสิตโพล โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายในยุคดิจิทัล แต่ด้วยความสามารถในการปรับตัวและความมุ่งมั่นของทีมงาน สวนดุสิตโพลยังคงเป็นสำนักโพลที่มีชื่อเสียงในการสำรวจความคิดเห็นสาธารณะในระดับประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดทีมประสิทธิภาพสูงของ Katzenbach และ Smith (1993) นิยามทีมประสิทธิภาพสูงว่าเป็น “กลุ่มคนจำนวนเล็กที่มีทักษะเสริมกัน ซึ่งมุ่งมั่นต่อจุดประสงค์ เป้าหมายการปฏิบัติงาน และแนวทางร่วมกัน ซึ่งพวกเขาถือว่าตนเองต้องรับผิดชอบร่วมกัน”

จากการวิจัยของ Horwitz และ Horwitz (2007) ว่าด้วยเรื่อง ความสำคัญของความหลากหลายในทีม แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายด้านทักษะ และความรู้ในทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพและปริมาณของผลงานทีม

ในส่วนของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ ได้แก่ 1) **เสริมสร้างการสื่อสารภายในทีม** โดยส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างสมาชิก และมีการประชุมเป็นประจำ 2) **พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม** โดยการจัดอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างการทำงานแบบข้ามสายงาน เช่น ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูล ฝ่ายเก็บข้อมูล และฝ่ายประชาสัมพันธ์ สามารถช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นในทุกขั้นตอนของการทำโพล 3) **การใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกัน** ผ่านการใช้เครื่องมือดิจิทัล และการเก็บข้อมูลบนคลาวด์ ช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ 4) **การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน** โดยการสร้างความไว้วางใจในทีม ผ่านการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้สมาชิกทีมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และการให้รางวัลและการยอมรับจะช่วยให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จร่วมกัน 5) **การพัฒนาความเป็นผู้นำในทีม** โดยสมาชิกทีมทุกคนควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำในส่วนของตน และสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน และ 6) **มีการประเมินและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง** เพื่อหาจุดเด่นและจุดที่ยังสามารถพัฒนาได้ พร้อมการปรับตัวและพัฒนาเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานที่ทันสมัยเกิดขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

ท้ายที่สุดแล้ว การทำงานเป็นทีมไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหมาย และน่าพึงพอใจสำหรับทีมงานทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว กรณีศึกษาของสวนดุสิตโพลแสดงให้เห็นว่า **“เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมงาน ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงแต่จะเป็นความสำเร็จเท่านั้น ยังรวมถึงการสร้างคุณค่าให้กับสังคมผ่านการนำเสนอข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีคุณภาพสูงได้อีกด้วย”**

อ้างอิง

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business School Press.

Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. Journal of Management, 33(6), 987-1015.

ความสามัคคี รากศัพท์จากภาษาบาลี แฝงไว้ซึ่งความหมายอันลึกซึ้งของความพร้อมเพรียงและปรองดอง เปรียบดั่งสายใยแห่งพลังที่ถักทอองค์กรให้แข็งแกร่ง ในโลกแห่งการทำงานที่ผันผวนและท้าทาย ความสามัคคี คือเสาหลักที่ค้ำจุนให้องค์กรยืนหยัดและเติบโตอย่างมั่นคง เมื่อสมาชิกในองค์กรหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวด้วยความสามัคคี พลังแห่งความร่วมมือจะผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทลายขีดจำกัดและสร้างสรรค์สิ่งที่เหนือความคาดหมาย

การสร้างความสามัคคีภายในสวนดุสิตโพล เริ่มต้นจากการปลูกฝังวิสัยทัศน์ร่วมจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและสวนดุสิตโพล มีบทบาทสำคัญในการวาดภาพอนาคตที่ **"คนโพล"** ทุกคนปรารถนาจะก้าวไปให้ถึง การสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางและนวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่สมาชิกกล้าคิดนอกกรอบและไม่กลัวที่จะล้มเหลวจะเป็นองค์กรที่ก้าวล้ำนำสมัยอยู่เสมอ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนจะเป็นในช่วงการสำรวจความคิดเห็นสาธารณะเกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองที่มีความอ่อนไหว เจ้าหน้าที่ภาคสนามมองว่ามีคำถามบางข้อในแบบสอบถาม ที่อาจจะทำให้ผู้ตอบรู้สึกไม่สบายใจ ทำให้รู้สึกลังเลที่จะรายงานปัญหาให้หัวหน้าทีมทราบ เนื่องจากกังวลว่าจะทำให้งานสำรวจในครั้งนั้นเสียหาย และทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบ**สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ** (Safe Zone) ที่ผู้บริหารได้สร้างเอาไว้แล้ว เจ้าหน้าที่จึงนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นต่อหัวหน้าทีมได้อย่างเปิดเผย ส่งผลให้มีการปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้นจากการสำรวจ

สามัคคี "พลังคนโพล" ขับเคลื่อน "สวนดุสิตโพล"

ทรงพล กิจเสถียรพงษ์
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บทบาทของตนในการขับเคลื่อนสวนดุสิตโพล มีการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสในการรับฟังและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ **การจัดกิจกรรมสร้างทีมอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเป็นโอกาสในการค้นพบศักยภาพที่ซ่อนเร้นของแต่ละคน** นำไปสู่การทำงานที่ประสานสอดคล้องและเติมเต็มซึ่งกันและกัน การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะรู้สึกเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ เทคนิค และบทเรียนอันมีค่า ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับทักษะของ **"คนโพล"** โดยรวม ซึ่งสวนดุสิตโพลเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันความรู้ และพร้อมสำหรับการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ หรือ Safe Zone เป็นอีกมิติหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนางานอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอไอเดียใหม่ ๆ หรือแม้แต่ยอมรับความผิดพลาด จะเกิดบรรยากาศแห่งการทดลองและเรียนรู้ นำไปสู่การสร้าง

> ***"ความสามัคคีจึงเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาสวนดุสิตโพล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยพลัง เพิ่มประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีความสามัคคีจะยืนหยัดได้อย่างมั่นคง พร้อมที่จะเผชิญทุกสถานการณ์และก้าวสู่อนาคตอันสดใสด้วยกัน"***

ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง มีความสำคัญในโลกยุคปัจจุบัน **คนสวนดุสิตโพล** มีความหลากหลายทั้งด้านความคิด ประสบการณ์ และภูมิหลัง เมื่อทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและยอมรับ ซึ่งกันและกัน จะสามารถมองปัญหาจากหลากหลายแง่มุมและคิดค้นวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์และครอบคลุม ให้คำนึงว่าความหลากหลายไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกลและตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าและสังคม การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่แสดงออกถึงความเอื้ออาทรและความห่วงใยระหว่างเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในยามที่เพื่อนร่วมงานประสบปัญหา หรือต้องการความช่วยเหลือไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังสร้างความผูกพันและความไว้วางใจให้กับสมาชิกทุกคนของสวนดุสิตโพล ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว บรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจะทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ

การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นกุญแจสำคัญที่จะไขประตูสู่ความสำเร็จให้กับองค์กร ทีมที่มีความสามัคคีจะสื่อสารกันด้วยความเคารพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความเข้าใจผิด เพิ่มความชัดเจนในการทำงาน และนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันอย่างราบรื่น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในการสำรวจในงานธุรกิจวิชาการของสวนดุสิตโพล เกิดปัญหาความล่าช้าในการรวบรวมแบบสอบถามจากพื้นที่ต่างจังหวัด หัวหน้าทีมใช้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์แก้ไขปัญหาโดยจัดประชุมออนไลน์กับทีมภาคสนาม แสดงความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ชี้แจงปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไข ทั้งการส่งทีมสนับสนุนและปรับวิธีเก็บข้อมูล ผลลัพธ์คือทำให้ทีมงานรู้สึกได้รับการสนับสนุน ทำให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เกิดวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเก็บข้อมูลได้ทันเวลา และยังเป็นสร้างความสามัคคีระหว่างทีมส่วนกลางและทีมภาคสนาม แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานได้จริง

และท้ายที่สุด **การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์** เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การแก้ไขความขัดแย้งอย่างเหมาะสมจะเป็นการรักษาความสามัคคี และสามารถนำไปสู่การเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของ **คนสวนดุสิตโพล** ได้อีกด้วย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในการดำเนินงานสำรวจของสวนดุสิตโพล ที่ต้องการความรวดเร็วในการนำข้อมูลมาใช้ในการนำเสนอ ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างทีมธุรกิจวิชาการที่จะเป็นผู้ออกแบบเครื่องมือในการสำรวจ (แบบสอบถาม) และทีมประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยทีมธุรกิจวิชาการต้องการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อรับข้อมูลเชิงลึก ขณะที่ทีมวิเคราะห์เน้นคำถามปลายปิดเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการประมวลผลทันต่อกำหนดเวลาในการส่งมอบงาน ผู้จัดการโครงการจัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมร่วม ให้ทั้งสองฝ่ายนำเสนอข้อดีของวิธีตน และร่วมกันพิจารณาข้อจำกัด จากนั้นจึงชวนทุกคนให้มองไปที่เป้าหมายร่วมกัน คือการได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ลูกค้า สุดท้ายจึงกลายเป็นข้อตกลงในการใช้แบบสอบถามแบบผสมผสาน โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและเพิ่มพื้นที่สำหรับความคิดเห็นเพิ่มเติม ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานได้ทันเวลา

ความสามัคคีจึงเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาสวนดุสิตโพล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยพลัง เพิ่มประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างความสามัคคีในทุกมิติมิใช่เพียงทางเลือก แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อน “สวนดุสิตโพล” สู่ความสำเร็จ ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก องค์กรที่มีความสามัคคีจะยืนหยัดได้อย่างมั่นคง พร้อมที่จะเผชิญทุกสถานการณ์และก้าวสู่อนาคตอันสดใสด้วยกัน

อ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

จิรประภา อัครบวร (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิเชียร วิทยอุดม (2557). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2563). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

DREAM TEAM

เปรมฤดี โยวัง
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ปัจจุบันสวนดุสิตโพลมีรูปแบบการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเชิงข้อมูล เป็นการให้บริการข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ข้อมูลเพื่อสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำให้สวนดุสิตโพลต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น การเขียนบทความ การจัดทำ e-book เป็นต้น ในส่วนที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ e-book “12 Key Moments of คุยสบาย ๆ” ที่มีจุดเริ่มต้นจากแนวคิดของประธานสวนดุสิตโพล นางสาวพรพรรณ บัวทอง ที่ต้องการจัดทำหนังสือ e-book ขึ้นเพื่อ “สร้างองค์ความรู้จากกิจกรรมคุยสบาย ๆ สู่ตัวอักษรบนหนังสือที่จับต้องได้” เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มคุณค่าให้กับข้อมูลจากกิจกรรมคุยสบายให้มากยิ่งขึ้น

กระบวนการทำงานของสวนดุสิตโพลในการจัดทำ e-book “12 Key Moments of คุยสบาย ๆ” เป็นตัวอย่างที่ดีของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีการทำงานที่เป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในทีมเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปาร์คเกอร์ (Parker. 1990) ได้พูดถึงการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้ 1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Pumpose) 2) บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Climate) 3) การมีส่วนร่วม (Paricipation) 4) การรับฟังซึ่งกัน (Listening) 5) ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ (Civilized Disagreement) 6) ความเห็นฟ้องกัน (Coosensus) 7) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) 8) บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน (Clear Roles and Work Assignment) 9) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) 11) การทำงานที่มีหลายรูปแบบบ (Style Diversity) และ 12) การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) จะเห็นได้ว่าเป้าหมายจะเป็นตัวนำทางให้ทีมงานรู้ว่าต้องการสื่อสารอะไรผ่าน e-book “12 Key Moments of คุยสบาย ๆ” และควรมุ่งเน้นอะไรเป็นสำคัญ

เมื่อเป้าหมายถูกกำหนดขึ้น ทีมงานจะทำการแบ่งงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง การแบ่งงานอย่างเหมาะสมจะช่วยลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน และทำให้กระบวนการทำงานไหลลื่นยิ่งขึ้น การกำหนดตารางเวลา เพื่อให้ทุกคนสามารถติดตามความคืบหน้าของงานได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ทีมงานทำงานได้ตามแผนและลดปัญหางานล่าช้า **อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำงานของสวนดุสิตโพล คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ** ให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ช่วยทำให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ แต่ยัง

> ***ปัจจัยสำคัญในการทำงานของสวนดุสิตโพลคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ช่วยทำให้เกิดไอเดียใหม่ๆ แต่ยังสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม และการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม***

สร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม และการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การประชุมออนไลน์หรือการใช้กลุ่มแชท ยังช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองจะช่วยให้ทีมงานรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาไอเดียใหม่ๆ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ดังนั้นจากการทำงานของสวนดุสิตโพลในการจัดทำ e-book “12 Key Moments of คุยสบาย ๆ” จึงสำเร็จลุล่วงได้เพราะการทำงานเป็นทีมของคนสวนดุสิตโพล ซึ่งไม่เพียงแต่ทำงานเป็นทีมในการผลิตงานชิ้นนี้เท่านั้น แต่ยังทำงานเป็นทีมในงานอื่น ๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็นประชาชาชนต่อการเลือกตั้ง กิจกรรม Poll Lab จากการทำงานดังกล่าวทำให้ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะของบุคลากร การทำงานเป็นทีมช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้จากกันและกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อสาร

2. การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถหาทางออกหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่มีการแข่งขันสูง

3. การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกันในทีมช่วยให้บุคลากรได้ฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลเพื่อให้การสำรวจความคิดเห็นประชาชนมีความแม่นยำ

อ้างอิง

Parker, G. M.(1990). Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

ทีมงานสวนดุสิตโพล กับการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ

สวนดุสิตโพล เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากหลากหลายสาขา

การทำงานเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จ: สู่เป้าหมายร่วมกัน

ธนกร สายบัวทอง
เจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ปัจจัยที่ทำให้ทีมงานสวนดุสิตโพล ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

เป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทีมงานทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการสำรวจและวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชน ความหลากหลายของทักษะ สมาชิกในทีมมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา เช่น สังคมวิทยา สถิติ การสื่อสาร และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่เปิดเผย ทีมงานมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม สวนดุสิตโพลสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทเรียนที่เราเรียนรู้จากสวนดุสิตโพล

ความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกันจะช่วยให้ทีมงานทุกคนมุ่งไปในทิศทางเดียวกันการสร้างทีมที่มีความหลากหลาย ทีมที่มีความหลากหลายของทักษะจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุม การสื่อสารที่เปิดเผย การสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของสมาชิกในทีม การนำเทคโนโลยีมาใช้ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งที่ทีมงานสวนดุสิตโพลสามารถนำไปปรับใช้ได้

การพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ การสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้รางวัลและยกย่องสมาชิกในทีม การให้รางวัลและยกย่องจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกในทีม นอกจากนี้สวนดุสิตโพลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ปัญหา การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กันและกัน หากสมาชิกในทีมทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวนดุสิตโพลก็จะสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

> ***"การมีเป้าหมายร่วมกันจะช่วยให้ทีมงานทุกคนมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างทีมที่มีความหลากหลาย ทีมที่มีความหลากหลายของทักษะจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุม การสื่อสารที่เปิดเผย การสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ"***

สำเร็จ! ด้วย “การทำงานเป็นทีม”

ดร.นงค์ลักษณ์ โชติวิทยธานินทร์
เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปฏิบัติหน้าที่สวนดุสิตโพล

ในยุคที่โลกเต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรต่างมองหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขัน กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดประการหนึ่งคือ **การทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน** (The Power of Teamwork and Collaboration) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นสูง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ยังสร้างสรรค์นวัตกรรม เพิ่มผลิตภาพของบุคลากร และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งมากขึ้น (Country Navigator, 2023)

การทำงานเป็นทีมคือกระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีทีมที่แข็งแกร่งช่วยให้องค์กรสามารถแบ่งปันความรู้และทักษะจากบุคคลที่หลากหลาย สร้างมุมมองใหม่ ๆ และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (Indeed, 2024) ตัวอย่างเช่น บริษัท Google ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ หนึ่งในนวัตกรรมที่สำคัญคือ ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ได้รับการพัฒนาโดยทีมงานหลากหลายสาขาซึ่งได้แบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกันเพื่อสร้างเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกอุตสาหกรรม

การทำงานเป็นทีมยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ตัวอย่างจาก Pulling Together: 10 Rules for High-Performance Teamwork ของ John J. Murphy ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถรวมคนจากหลายแผนกหรือฝ่ายให้ทำงานร่วมกันได้ดี จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่า เนื่องจากการแลกเปลี่ยนพรสวรรค์และทักษะที่หลากหลายช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง (Middleton, 2024)

การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงแค่การนำคนมารวมกันเท่านั้น แต่ยังต้องมีแนวทางการพัฒนาและจัดการอย่างมีระบบเพื่อให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสร้างทีมที่มีความแข็งแกร่ง

> ***“การทำงานเป็นทีมเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร องค์กรที่สามารถนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพทีมงานไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว ทีมที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน”***

และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงาน (Janssen, 2024; Jeifetz, 2024) ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจร่วมกันเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประสบความสำเร็จมักมีเป้าหมายที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในทีมเห็นด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัท Apple ที่กำหนดเป้าหมายในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงโลก อย่าง iPhone ที่ทุกคนในทีมมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างผลกระทบต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

2. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส การสื่อสารที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีม หากมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส สมาชิกในทีมจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในบริษัท Amazon มีการจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทีมได้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านช่องทางที่ทันสมัย เช่น

การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถส่งข้อความและตอบกลับได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกในทีม

3. การสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ซึ่งเกิดจากความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น บริษัท Microsoft มีการจัดกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) เป็นประจำ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ทำความรู้จักและเข้าใจในจุดแข็งและจุดอ่อนของกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ทีมที่มีความหลากหลายทางความคิด ประสบการณ์ และภูมิหลัง จะมีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหาที่สูงกว่า ตัวอย่างเช่น บริษัท SAP ที่สนับสนุนให้ทีมงานประกอบด้วยบุคคลจากหลากหลายภูมิหลังทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมมุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหา การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

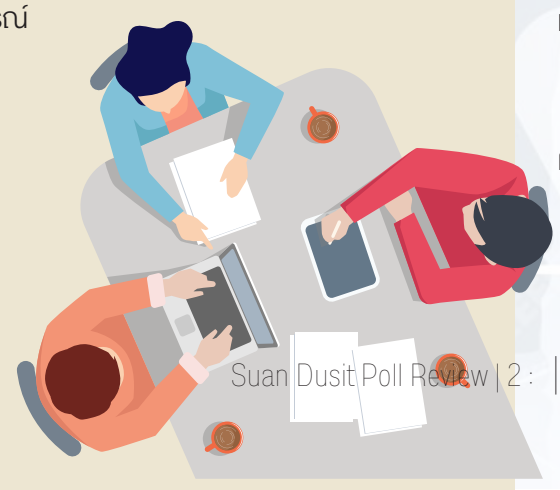
5. การพัฒนาทักษะและศักยภาพของสมาชิกในทีม การลงทุนในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของสมาชิกในทีมเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในระยะยาว ตัวอย่างเช่น บริษัท IBM มีโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan) อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลกรมีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและมุมมองใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกในทีม

6. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างจากบริษัท Toyota ซึ่งเป็นที่รู้จักในด้านการปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการประชุมทบทวนผลการทำงานเป็นประจำ (After Action Review) เพื่อหาวิธีปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น การทบทวนและเรียนรู้จากความผิดพลาดช่วยให้ทีมสามารถพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ

การทำงานเป็นทีมเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร องค์กรที่สามารถนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพทีมงานไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว ทีมที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความหลากหลายทางความคิดและทักษะ การทำงานเป็นทีมไม่ได้หมายความถึงการที่ทุกคนรู้สึกดีต่อกันหรือสนุกสนานไปกับกิจกรรมในทีมเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างแท้จริงและวิธีทำงานร่วมกันอย่างดี ซึ่งหมายถึงการเข้าใจวิธีจัดการการเปลี่ยนแปลง ทำงานร่วมกันเพื่อเอาชนะความขัดแย้ง วางทีมให้สอดคล้องกับจุดแข็งของกันและกัน และท้ายที่สุดแล้วก็คือการทำให้ทุกอย่างสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

มุมมองต่อทีมสวนดุสิตโพล

จากแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าสวนดุสิตโพลได้นำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาองค์กรครบทุกข้อ ด้วยตระหนักว่าการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สามารถผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรสวนดุสิตโพลเป็นบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และมุมมองที่หลากหลายจากการมารวมตัวกันก็จะทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดผลลัพธ์ร่วมกันที่เหนือกว่าผลรวมของความพยายามของแต่ละคน (Country Navigator, 2023) ส่งผลให้องค์กรเติบโตต่อเนื่องและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์



อ้างอิง

Country Navigator. (2023, October 4). **The Power of Teamwork and Collaboration in Driving Organizational Success.** https://www.countrynavigator.com/blog/the-power-of-teamwork-and-collaboration-in-driving-organizational-success

Janssen, K. (2024, June 18). **Strong Teams Lead to Organizational Success.** FlashPoint Leadership Consulting. https://www.flashpointleadership.com/blog/strong-teams-lead-to-organizational-success

Jeifetz, M. (2024, February 6). **Maximizing Organization Success Through Team Effectiveness.** Forbes Coaches Council. https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2024/02/06/maximizing-organization-success-through-team-effectiveness/

Indeed Editorial Team. (2024, August 16). **Teamwork Success: 12 Tips for Working Together with Others.** https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teamwork-success

Middleton, T. (2024, January 25). **The Importance of Teamwork (As Proven by Science).** Atlassian https://www.atlassian.com/blog/teamwork/the-importance-of-teamwork

การทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล

...เพราะทุกคนคือส่วนหนึ่งของทีม

การทำงานเป็นทีม คือ **หัวใจสำคัญของสวนดุสิตโพล**

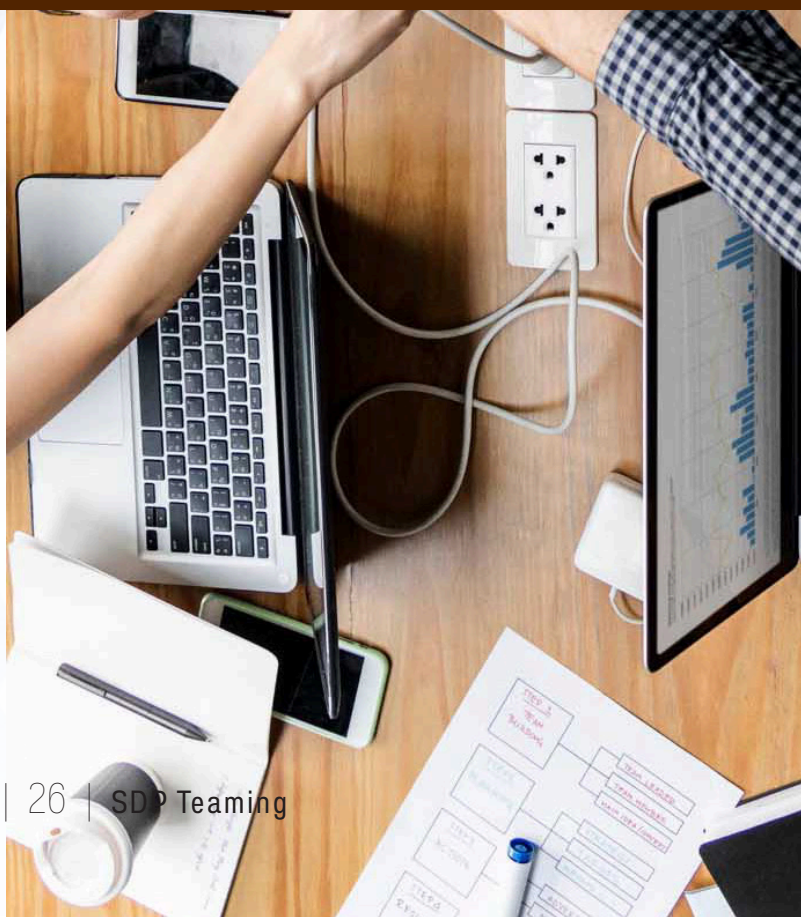
มุทิตา สร้อยเพชร
เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)
สำนักงานมหาวิทยาลัย
ปฏิบัติหน้าที่สวนดุสิตโพล

สวนดุสิตโพลเป็นหน่วยงานอิสระภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้วยการใช้ข้อมูลเป็นฐาน นอกจากนี้ ยังมีส่วนสำคัญในการสะท้อนความคิดเห็นของประชาชนต่อประเด็นสำคัญทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งมีผลต่อการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของภาครัฐและเอกชน ตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา สวนดุสิตโพลได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นสำนักโพลที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมไทย

ปัจจุบัน ประธานสวนดุสิตโพลคนใหม่ได้มอบนโยบายการทำงานของสวนดุสิตโพล โดยยึดเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเป็นวิชาการ 2. เทคโนโลยี และ 3. ความเป็นสากล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำโพล และการบริการข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

1. การดำเนินการสำรวจและเผยแพร่โพลสาธารณะผ่านรายการ Poll Talk Live
2. การจัดกิจกรรม Poll Lab เพื่อส่งเสริมพื้นที่แห่งการเรียนรู้จากความเชี่ยวชาญในการทำโพลผ่านการปฏิบัติจริง
3. การผลิตหนังสือเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น ดัชนีการเมืองไทย Suan Dusit Poll Review: 1 ,Suan Dusit Poll Review: 2 , 12 Key Moments of คุยสบาย ๆ
4. การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
5. การสนับสนุนงานข้อมูลต่าง ๆ ให้กับคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
6. การทำธุรกิจวิชาการให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

การดำเนินงานในแต่ละรูปแบบต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นทีมเก็บข้อมูล ทีมประมวลผล และ



> ***สวนดุสิตโพล จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีทั้งผู้นำที่ดีและมีทีมงานที่เข้มแข็ง การส่งเสริมทัศนคติแบบเปิดกว้าง (Open Minded) พัฒนาทักษะความรู้ผ่านการอบรม ส่งเสริมการนำเสนอความคิดใหม่ และสร้างแรงจูงใจที่ดี ยินดีรับฟัง พิจารณาแนวคิด ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำโพล จะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล***

ทีมนักวิจัย ซึ่งทำงานประสานกันเสมือนฟันเฟืองที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานแต่ละขั้นตอนจะต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานที่ดี ทุกคนต้องทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และผู้นำก็ควรทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักสำคัญ 3 ประการ หรือที่เรียกว่า 3P ได้แก่ Purpose (วัตถุประสงค์) ที่ชัดเจน Priority (การจัดลำดับความสำคัญ) ในการทำงาน และ Performance (ผลการทำงาน) ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำแนวคิด Double Loop Learning มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน นั่นก็คือจะต้องเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยนำประสบการณ์ที่ได้มาวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมการเรียนรู้เช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสวนดุสิตโพลและยกระดับคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนา คนสวนดุสิตโพล

(1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสวนดุสิตโพล

(2) การพัฒนาทักษะและความรู้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร โดยการจัดทำหลักสูตรการอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในสวนดุสิตโพล

(3) การสร้างพื้นที่สำหรับการสร้างนวัตกรรม พื้นที่ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการทดลองผิดพลาด โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับการทำงานร่วมกันและการสร้างความสำเร็จในการนำเสนอความคิดใหม่

(4) สร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการที่ดี เป็นแรงจูงใจดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้มีความผูกพันทุ่มเท และสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กร

สวนดุสิตโพล จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีทั้งผู้นำที่ดีและมีทีมงานที่เข้มแข็ง การส่งเสริมทัศนคติแบบเปิดกว้าง (Open Minded) พัฒนาทักษะความรู้ผ่านการอบรม ส่งเสริมการนำเสนอความคิดใหม่ และสร้างแรงจูงใจที่ดี ยินดีรับฟัง พิจารณาแนวคิด ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำโพล จะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทเรียนที่ได้จากการทำงานที่สวนดุสิตโพล

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพัน ทำงานที่โพลมานาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้ง

2. ระบบความสัมพันธ์แบบรุ่นพี่รุ่นน้อง การให้ความเคารพ ให้เกียรติ และรับฟังซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ดีและมีความอดทนสูงในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ตัวอย่างที่ชัดเจนของการทำงานเป็นทีม คือ การทำโพลเลือกตั้งทั่วประเทศ ซึ่งเป็นงานที่ต้องแข่งกับเวลาและดำเนินการต่อเนื่องเป็นเดือน ทีมงานสวนดุสิตโพลทุกคนต้องแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ดังนี้

ประธานที่ปรึกษา: ดูแลภาพรวมของการทำงานทั้งหมด

นักวิจัย: รับนโยบายและวางแผนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบสอบถาม กำหนดพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูล

ฝ่ายประมวลผล: ทำหน้าที่ตรวจสอบแบบสอบถามและคีย์ข้อมูล

ฝ่ายพิมพ์สรุป: จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจ ตรวจสอบความถูกต้อง

ทีมภาคสนาม: ประสานงานกับเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ

และเมื่อเกิดปัญหา จะร่วมกันแก้ไข ไม่ปล่อยให้ยืดเยื้อหรือมาโต้เถียงกัน "ยิ่งเจอปัญหากลับยิ่งสามัคคี"

เบื้องหลังความสำเร็จ

ของสวนดุสิตโพล พลังขับเคลื่อนจากทีมงานทุกคน

สุขทิพย์ สุขใส
เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)
ชำนาญการ
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปฏิบัติหน้าที่สวนดุสิตโพล

สวนดุสิตโพลเป็นหน่วยงานสำรวจความคิดเห็นสาธารณะที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 โดยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (เดิมชื่อสถาบันราชภัฏสวนดุสิต) ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อ**สำรวจและวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา สวนดุสิตโพลได้สร้างผลงานที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง** ซึ่งความสำเร็จนี้เป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอีก ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ตอบแบบสอบถามตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

สวนดุสิตโพล ในฐานะสถาบันสำรวจความคิดเห็นชั้นนำของประเทศไทย **ไม่เพียงแต่ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ แต่ยังให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคมในวงกว้าง ผ่านกลยุทธ์การเผยแพร่ที่หลากหลายและครอบคลุม ทั้งการนำเสนอผลสำรวจผ่านสื่อต่าง ๆ** การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกงาน การผลิตสื่อความรู้ การให้คำปรึกษา และการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน วิธีการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยกระจายความรู้ด้านการวิจัยและสำรวจความคิดเห็น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยในระดับประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสวนดุสิตโพล ในฐานะผู้นำด้านการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งมั่นในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ให้แก่สังคมไทย

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญหลากหลายด้านอย่างสวนดุสิตโพล Salas et al. (2015) ได้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลิตภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก นอกจากนี้ ยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความท้าทายต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล

สวนดุสิตโพล เราภูมิใจในระบบการทำงานเป็นทีมที่พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของ แต่ละโครงการ โดย**ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือบุคลากร เพราะทุกมุมมองมีคุณค่า** การแบ่งงานไม่ได้ยึดติดกับตำแหน่ง แต่**พิจารณาจากความถนัดและประสบการณ์ของแต่ละคน** เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ก็ได้รับมอบหมายให้นำทีมในบางส่วนของโครงการ**การสื่อสารในทีมเราเน้นความเรียบง่ายและตรงไปตรงมา** เราใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อแจ้งความคืบหน้าและปรึกษาปัญหาเร่งด่วน ส่วนการประชุมเราจะทำสั้น ๆ แต่บ่อยครั้ง เพื่อให้ทุกคนรู้สถานะงานตลอดเวลา ในขั้นตอนการสำรวจ เรามักจะทำงานเป็นคู่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้สามารถ**ตรวจสอบและเสริมจุดแข็งของกันและกัน** การตรวจสอบคุณภาพเป็นความรับผิดชอบของทุกคน ไม่ใช่แค่หัวหน้าทีม เราสนับสนุนให้ทุกคนตั้งคำถามและท้าทายผลลัพธ์ เพื่อให้ได้งานที่ดีที่สุด การนำเสนอผลงานเป็นขั้นตอนที่เราให้ความสำคัญมาก เราพยายามทำให้ข้อมูลเข้าใจง่ายแม้กับคนทั่วไป และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสื่อ เช่น การทำอินโฟกราฟิกและคลิปวิดีโอสั้น ๆ พร้อมทั้งทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้สวนดุสิตโพลเป็นสาธารณะมากยิ่งขึ้น และเข้าถึงทุกคนบนโลกที่จะเข้าถึงข่าวสารจาก สวนดุสิตโพลได้

การถอดบทเรียน (Lesson Learned)

บทเรียนสำคัญที่เราได้รับคือ **การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นหรือยอมรับความผิดพลาด เรามองว่าทุกปัญหาคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา** ในอนาคต สวนดุสิตโพลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาต่อไป โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มี

การเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ที่รวดเร็ว อีกทั้งการสร้างความหลากหลายในทีมทั้งด้านอายุและความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ **"การทำงานของเราไม่เพียงทำให้สวนดุสิตโพลประสบความสำเร็จ แต่ยังสามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ เพราะหัวใจของเราคือการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข"**

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพลสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทีมของ Tuckman (1965) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ **การก่อตัว (Forming) การระดมความคิด (Storming) การกำหนดบรรทัดฐาน (Norming) การปฏิบัติ (Performing) และการยุบทีม (Adjourning)** โดยการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องผ่านทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง "ทีมที่มีประสิทธิภาพสูง" (High-Performance Teams) ของ Katzenbach และ Smith (1993) ยังเสนอว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทักษะที่เสริมกัน เป้าหมายร่วม ความรับผิดชอบร่วมกัน และ ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทีมของสวนดุสิตโพล

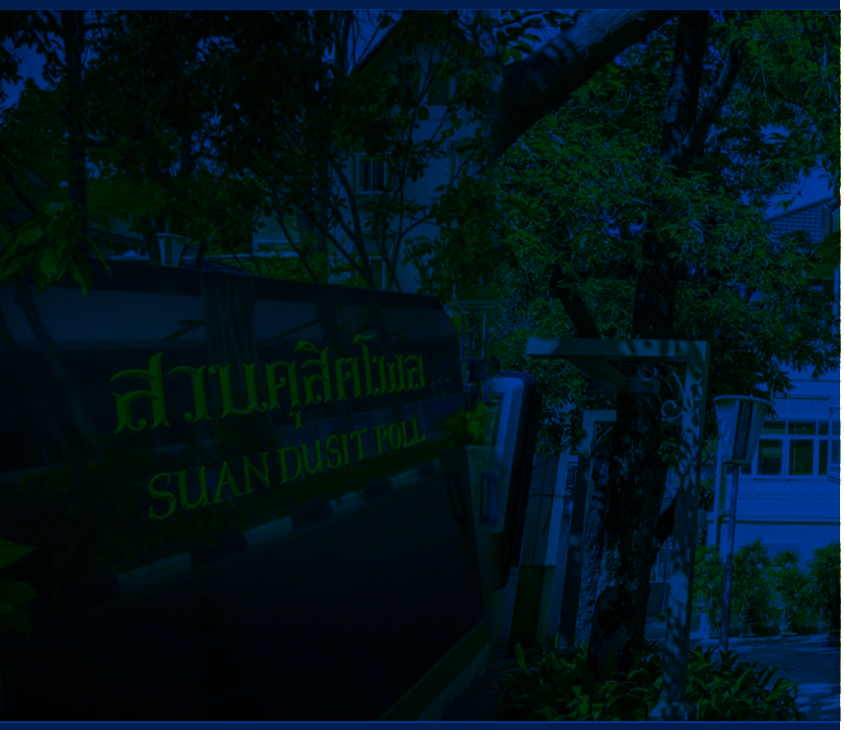
"การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สวนดุสิตโพลประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในฐานะสถาบันสำรวจความคิดเห็นชั้นนำของประเทศไทย การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยบทเรียนจากประสบการณ์และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของทีมงานและรักษามาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการสำรวจความคิดเห็นสาธารณะต่อไปในอนาคต"

อ้างอิง

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization.* Harvard Business School Press.

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management, 54*(4), 599-622.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin, 63*(6), 384-399.



ทีมของเราชื่อ...
สวนดุสิตโพล

นภณัฐ ชมพู
เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา
สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ
ปฏิบัติหน้าที่สวนดุสิตโพล

"กิจกรรม Poll Lab เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง และเป็นการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรแล้วถ่ายทอดจากเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นแนวทางการทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยได้"

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2535 (ในตอนนั้นยังมีสถานะเป็นวิทยาลัยครูสวนดุสิต) การดำเนินงานในระยะแรกอยู่ในรูปแบบของโพลสาธารณะที่มีการสอบถามความคิดเห็นประชาชน มีการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยนักศึกษาวิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ซึ่งเป็นการเสริมทักษะและประสบการณ์ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง จนปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายขึ้น

ในการดำเนินงานที่มากกว่า 30 ปี น้อยคนนักจะรู้จักทีมงานของสวนดุสิตโพลทุกคน ที่มีทั้งเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ซึ่งการทำงานจะมีการวางแผนและทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ จนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ สื่อสาร ประสานงานกัน หากองค์กรมีทีมที่เข้มแข็งย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (พรรณพิตรา เสริมศรี, 2559; สาวินีย์ ทวยจันทร์, 2557)

ตัวอย่างการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล เช่น เดือนกรกฎาคม 2567 เป็นต้นมา สวนดุสิตโพลได้จัดกิจกรรม "Poll Lab" ขึ้น เพื่อให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการจัดกิจกรรม Poll Lab ขึ้นแล้วเป็นจำนวน 5 ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันออกไป ตั้งแต่เด็กนักเรียนชั้นอนุบาล จนถึงคณาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีการจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง ซึ่งการจัดกิจกรรมทุกครั้งทางทีมงานจะมีการพูดคุยเพื่อวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนรูปแบบกิจกรรม เนื้อหา ลำดับขั้นตอนการจัดสถานที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเจ้าหน้าที่จะมีการแบ่งหน้าที่เพื่อให้ทราบว่าถึงหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และมีการช่วยกันในทุกกระบวนการ

จุดเด่นของทีมงานสวนดุสิตโพล

1. มีการทำงานเป็นทีม ที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานร่วมกัน

2. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ช่วยกันคิดในทุกกระบวนการ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านสามารถเข้าใจ มีการทำงานได้อย่างสอดประสานกัน และเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ตรงกัน

3. บุคลากรของสวนดุสิตโพล เป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่หลากหลาย สามารถมองเห็นปัญหาแนวทางแก้ไข และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

เมื่อถอดบทเรียนการทำงานเป็นทีมของสวนดุสิตโพล พบว่า สิ่งที่ได้รับนอกเหนือจากการทำงานเป็นทีม ที่พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ การพัฒนาศักยภาพในหลาย ๆ ด้าน ทั้งส่วนขององค์กรที่มีรูปแบบการพัฒนาให้เห็นอย่างชัด เช่น การจัดทำหนังสือ การจัดทำ e-book ที่เป็นการถอดองค์ความรู้ที่มีจากคนสวนดุสิตโพล และจากกิจกรรมคุยสบาย ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรม Poll Lab ที่มีการนำเอาองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีในตัวของเจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล ออกมาถ่ายทอดเป็นกิจกรรมพร้อมการปฏิบัติจริง ส่วนในตัวของเจ้าหน้าที่สวนดุสิตโพล สิ่งที่ได้เห็นอย่างชัดเจน คือ เกิดการพัฒนาในด้านการเขียน การเตรียมกระบวนการ การจัดกิจกรรม และการนำ Genretive AI มาใช้ในการทำงาน ทำให้สามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือการสื่อสารในการทำงาน บางครั้งการสื่อสารแค่เพียง 1 ครั้งอาจจะไม่เพียงพอ หากมีข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นต้องแจ้งให้ทีมงานได้รับทราบ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น

สิ่งที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ คือ กิจกรรม Poll Lab เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง และเป็นการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรแล้วถ่ายทอดจากเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นแนวทางการทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยได้ และในอนาคตการสร้างเครือข่ายในภายนอกมหาวิทยาลัยย่อมเป็นเรื่องที่ไม่ไกลเกินจริง

"สวนดุสิตโพลสามารถสร้างสรรค์ผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ นั่นเป็นเพราะเรามีทีมงานที่ดี และทีมของเราชื่อ...สวนดุสิตโพล"

อ้างอิง

พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร [วิทยานิพนธ์ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

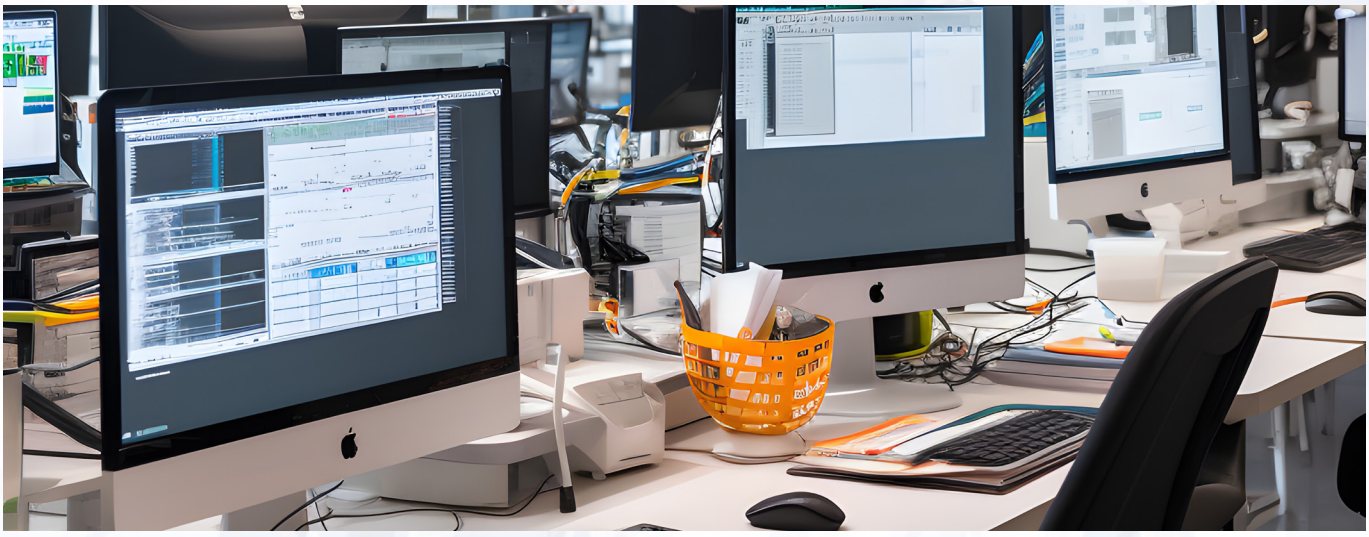
สวนดุสิตโพล. (n.d.). ประวัติความเป็นมาของสวนดุสิตโพล. สืบค้นจาก http://www.suandusitpoll.dusit.ac.th

สาวินีย์ ทวยจันทร์. (2557). การทำงานเป็นทีมของครูเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สามัคคี แบบ สวนดุสิตโพล

กิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์
เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติหน้าที่สวนดุสิตโพล

ความท้าทายของสวนดุสิตโพล ในการก้าวสู่การเป็น “คลังความรู้” ที่สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับสาธารณชน จำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งใน “สวนดุสิตโพล” ให้เกิดพลังแห่งความสามัคคีที่จะร่วมกันบนเส้นทางสู่เป้าหมายนั้น เริ่มต้นจาก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการสอนงาน (Coaching) และ การซึมซับพฤติกรรมของ รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ ที่การทำงานแบบ “หามรุ่งหามค่ำ” กลายเป็นการ “ถ่ายทอด” (เชิงบังคับ) ถ่ายทอดมาถึงทีมงานทุกคนของสวนดุสิตโพลไปโดยปริยาย (สวนดุสิตโพล (2553) : หน้า 174 - 175) ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน โดยธรรมชาติการทำงานของสวนดุสิตโพล คือ ความรวดเร็ว จึงทำให้การปฏิบัติภารกิจของคณะทำงานสวนดุสิตโพลดำเนินไปภายใต้ปรัชญา “ไม่เสร็จ ไม่เลิก” สะท้อนถึงความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมายของงานให้ลุล่วง หรือลดทอนปริมาณงานคงค้างให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยตระหนักดีว่าทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานล้วนมีกรอบเวลาจำกัด อีกทั้งยังต้องจัดสรรเวลาสำหรับการตรวจทานความถูกต้องของผลงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน คณะทำงานจึงเลือกที่จะขยายเวลาปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ยาวนานขึ้น โดยมีเป้าประสงค์เพื่อย่นระยะเวลาการดำเนินงานโดยรวมให้กระชับและมีประสิทธิภาพสูงสุด



“การปลูกฝัง“ความมีน้ำใจ” “ความเอื้ออาทร” และ “ความเสียสละ” ของคนสวนดุสิตโพล ในบริบทของการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสวนดุสิตโพลที่เข้มแข็ง พร้องทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้อันทรงคุณค่าสำหรับการพัฒนาศักยภาพของคนสวนดุสิตโพลและผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน”

ความโดดเด่นอันเป็นเอกลักษณ์ของคณะทำงานสวนดุสิตโพลที่ปรากฏชัดเจนแก่สาธารณชน คือ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดโครงสร้างการทำงานที่เป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม ประกอบกับความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของบุคลากรแต่ละคนต่อบทบาทและหน้าที่ของตนในกระบวนการทำงานโดยรวม ก่อให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพอันโดดเด่นของคณะทำงานสวนดุสิตโพลในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของสังคมได้อย่างทันท่วงที

หนึ่งในจุดแข็งที่ทำให้สวนดุสิตโพล ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นคือ การมี “เครือข่ายที่เข้มแข็ง” เครือข่ายคนทำงานของสวนดุสิตโพลเป็นหน่วยสนับสนุนที่ได้รับการวางระบบไว้ทั่วประเทศ แบ่งเป็นโซนตามภูมิภาค เหนือ ใต้ ตะวันออก ตะวันตก โดยใช้ศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นจุดเชื่อมต่อ และเป็น “กองบัญชาการ” ทำให้สวนดุสิตโพลแตกต่างจากสำนักโพลอื่น ๆ และเป็นหนึ่งในจุดแข็งของสวนดุสิตโพลที่มีเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ สวนดุสิตโพลจึงต้องเพิ่มความแข็งแกร่งโดยการหาพันธมิตรให้มากขึ้น พร้อมๆ กับทำให้ทีมงานเครือข่ายเห็นว่าการทำโพลสามารถเป็น “อาชีพหลัก” ได้ไม่ต่างกับอาชีพอื่น ๆ (สวนดุสิตโพล (2560) : หน้า 162)

กลยุทธ์สำคัญที่สวนดุสิตโพลนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงคนสวนดุสิตโพลกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง อาจเริ่มจากการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice) ที่รวบรวมผู้มีความสนใจหรือความเชี่ยวชาญในด้านเดียวกัน ให้มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน เช่น การจัดทำ Poll Lab หรือ การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ภายในสวนดุสิตโพลและมหาวิทยาลัย เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสวนดุสิตโพล (สวนดุสิตโพล :2567 หน้า 16)

“คนสวนดุสิตโพล” จะอยู่ในแทบทุกกระบวนการของการทำงาน เพราะทุกคนจะสามารถทำงานทดแทนกันได้ โดย

“ความมีน้ำใจ” “ความเอื้ออาทร” และ **“ความเสียสละ”** ของคนสวนดุสิตโพล เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความสามัคคีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน คนสวนดุสิตโพลจะแสดงออกถึงความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน พร้อมทั้งสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม รวมถึงการให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของทั้งตนเองและทีมโดยรวม

การปลูกฝัง “ความมีน้ำใจ” “ความเอื้ออาทร” และ “ความเสียสละ” ของคนสวนดุสิตโพล ในบริบทของการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสวนดุสิตโพลที่เข้มแข็ง พร้องทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้อันทรงคุณค่าสำหรับการพัฒนาศักยภาพของคนสวนดุสิตโพลและผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม คนสวนดุสิตโพล ได้เรียนรู้และซึมซับทักษะทางสังคมที่สำคัญ อาทิ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสวนดุสิตโพล และการที่ “คนสวนดุสิตโพล” ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการแสดงน้ำใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลต่อการยกระดับศักยภาพของ “คนสวนดุสิตโพล” ในภาพรวม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพา “สวนดุสิตโพล” มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

อ้างอิง

สวนดุสิตโพล. (2567). 32 ปี...สวนดุสิตโพล. กรุงเทพ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์

สวนดุสิตโพล. (2566). แนะนำสวนดุสิตโพล. กรุงเทพ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์

สวนดุสิตโพล. (2560). 25 ปีสวนดุสิตโพล เดินหน้าสู่ความยั่งยืน Suan Dusit Poll 4.0. กรุงเทพ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์

สวนดุสิตโพล. (2553). สวนดุสิตโพล : ชี้เป็นชี้ตายหรือทำนายอนาคต. กรุงเทพ: บริษัท โซลิด มีเดีย (ประเทศไทย) จำกัด

SUAN DUSIT POLL HIGHLIGHTS

- Sirote's Model for University Quality Integration
- 120 "คิด" สู่ "ปฏิบัติ"
- AI Station @SDU X OWL XI
- 392 Articles: 21 Top Stories by Suan Dusit Poll

4 หนังสือน่าอ่าน

8 กิจกรรม "คุยสบาย ๆ ... Life สาระ"

- หัวข้อ : คุยสบายๆ สไตล์ Nostalgia Tourism
- หัวข้อ : Ai เมื่อโลกเปลี่ยน คุณพร้อมหรือยัง ?
- หัวข้อ : "ทุนสวนดุสิต: เส้นทางสร้างอนาคต"
- หัวข้อ : "เชื่อมโยงการศึกษาไทย-จีน สู่นวัตกรรม AI และหุ่นยนต์ระดับโลก"
- หัวข้อ : ประวัติศาสตร์กับการเมืองไทย "จากสื่อออนไลน์ สู่สื่อกระดาษของคนรุ่นใหม่"
- หัวข้อ : AI เครื่องมือลับของผู้สอน หรือ ผู้เรียน ?
- หัวข้อ : "คลังความรู้จากรุ่นพี่" เรื่องเล่าและข้อคิดจากวัยเกษียณ
- หัวข้อ : "อาหารการกินกับทีมสวนดุสิตโพล"

บริการธุรกิจวิชาการ :

- หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 1 โครงการ มูลค่ารวม 250,000 บาท
  *ยังไม่หักค่าใช้จ่าย

1 กิจกรรม SDU Smart (ศูนย์การศึกษาตรัง)

- นางสาวกรรณิการ์ ศรีไพบูลย์ และนายกิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์ SDU SMARTS #1 เข้าร่วมกิจกรรม SDU Smarts on tour "รู้จักสวนดุสิต ให้มากกว่าที่เคย" ครั้งที่ 4 ในระหว่างวันที่ 27 - 28 สิงหาคม 2567 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาตรัง โดยมีการจัดกิจกรรมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร เชิงสร้างสรรค์ ระดมความคิด เสนอแนะ ให้ความคิดเห็นในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

3 กิจกรรม Poll lab

- Poll Lab ครั้งที่ 3 เรียนรู้เจาะลึกโปรแกรมประมวลผลข้อมูล MRDCL
- Poll Lab ครั้งที่ 4 English sitcom
- Poll Lab ครั้งที่ 5 การตั้งคำถามและการสัมภาษณ์อย่างมืออาชีพ

3 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

- การอบรมเชิงปฏิบัติการ " AI Power Up ยกระดับการทำงานสู่ยุคดิจิทัล"
- จิบกาแฟ ครบรอบ 5 ปี จาก "ใจ" ดร.ศิโรจน์
- ทีมงาน Poll lab ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เสริมสร้างความสุขที่ OWL

5 งานสำรวจความคิดเห็น

- การส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ภายใต้หัวข้อ "กินอย่างไรให้คุ้มค่า (Sustainable Eating)"
- ความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อน SDGs มหาวิทยาลัยสวนดุสิต SDU: Driving SDGs Forward
- แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางขับเคลื่อน The Power of SDU: Move forward with "Wisdom & Collaboration"
- ความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต หลังเปิดเทอม
- ความคิดเห็นของผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติ Season 2 (ครั้งที่ 7)

TEAMWORK OF SUAN DUSIT POLL

5 จุดเด่น การทำงานเป็นทีม ของสวนดุสิตโพล

TEAMWORK OF SDP

100%
ทุ่มเท เสียสละ สามัคคี ถึงไหนถึงกัน

91.67%
พร้อมที่จะเรียนรู้ และพัฒนา

83.33%
ความเข้าใจ เคารพ สนับสนุนซึ่งกันและกัน

75.00%
มีแบบอย่างที่ดี มีแรงผลักดัน

50.00%
บรรยากาศการทำงาน เหมือนบ้าน

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** ผลสำรวจจากความคิดเห็นของทีมงานสวนดุสิตโพล

SDU Smarts #1 สัญจร

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาตรัง

จากกิจกรรม SDU Smarts on tour “รู้จักสวนดุสิตให้มากกว่าที่เคย” ครั้งที่ 4 ในระหว่างวันที่ 27 – 28 สิงหาคม 2567 โดยมีสมาชิกของสวนดุสิตโพล เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 3 ท่าน ได้แก่ นางสาวกรรณิการ์ ศรีไพบูลย์ พร้อมกับนายกิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์ SDU SMARTS #1 และนางสาวพรพรรณ บัวทอง ประธานสวนดุสิตโพล โดยได้รับการต้อนรับที่แสนอบอุ่นจากคณะผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษา ตรัง ซึ่งมีการจัดกิจกรรมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ระดมความคิด เสนอแนะให้ความคิดเห็นในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร โดยสมาชิกทั้งสองท่านได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาใน 2 ประเด็น ได้แก่ แนวทางด้านการจัดการเรียนการสอน โดยนางสาวกรรณิกาสร์ ศรีไพบูลย์ และแนวทางด้านการประชาสัมพันธ์ โดยนายกิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์

สำหรับแนวทางพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ได้นำเสนอถึงแนวคิดการเรียนรู้แบบ Hybrid Program ซึ่งรวมการเรียนการสอนแบบ Lecture, Workshop, และ Tour การเรียนรู้แบบนี้เป็นการมอบโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในเชิงทฤษฎีจาก Lecture แต่ยังได้ประสบการณ์จาก Workshop ที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง และ Tour ที่นำพวกเขาออกไปสำรวจโลกจริง ทั้งยังมีส่วนสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ ซึ่งสามารถกระตุ้นการบอกต่อแบบ Word of Mouth ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางพัฒนาด้านประชาสัมพันธ์ ได้นำเสนอถึงแนวทางในการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาตรัง และจะเป็นการเพิ่มจำนวนผู้เรียนให้มากขึ้น เช่น จัดทำโครงการ “พี่แนะแนวน้อง” หรือ “Campus Ambassador” ให้รุ่นพี่ที่มีความโดดเด่นแบ่งปันประสบการณ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย รวมถึงการสร้างคอนเทนต์ที่ให้ความรู้และเป็นประโยชน์ เช่น เทคนิคการเรียน การเตรียมตัวสอบ หรือแนวทางการเลือกคณะ นำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก หรือ Motion Graphic gx เป็นต้น

จากการเดินทางสัญจรที่ผ่านมาทั้ง 4 ครั้งกับ 4 ศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทำให้เราได้รับรู้ และสัมผัสได้ถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ความรักของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย และคำว่า ครอบครัวสวนดุสิต ได้อย่างชัดเจน

การทำงานเป็นทีมในระดับผู้บริหาร
Teamwork at the Top

รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์
ที่ปรึกษาสวนดุสิตโพล

การทำงานเป็นทีมในระดับผู้บริหารหรือผู้นำสูงสุดขององค์กรเป็นความท้าทายที่มีความซับซ้อนมากกว่าทุกระดับในองค์กร เนื่องจากผู้นำในระดับนี้ต้องรับมือกับปัญหาที่ใหญ่และสำคัญที่สุดขององค์กร หากทีมผู้บริหารไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลกระทบอาจส่งผลต่อทั้งองค์กร ตั้งแต่ผลประกอบการไปจนถึงการสูญเสียบุคลากร

ในปี 2022 บริษัท Root Capital ซึ่งเป็นบริษัทไม่แสวงหากำไรที่ก่อตั้งในปี 1999 เริ่มเผชิญปัญหาการทำงานร่วมกันในทีมผู้บริหาร การบริหารที่เคยดำเนินการโดย Willy Foote ผู้ก่อตั้งบริษัท ได้เปลี่ยนแปลงไปเมื่อบริษัทขยายขนาดและมีความทะเยอทะยานเพิ่มขึ้น บริษัทเริ่มพบว่าการบริหารจัดการมีปัญหา การตัดสินใจช้าเกินไป การสื่อสารไม่ชัดเจน และในที่สุดการทำงานร่วมกันในทีมผู้บริหารก็ล้มเหลว ส่งผลให้สมาชิกทีมทำงานแยกกัน และองค์กรสูญเสียทิศทาง

เพื่อแก้ไขปัญหา ทีมผู้บริหารของ Root Capital ได้เริ่มทบทวนตนเองและสร้างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันใหม่ด้วยความอ่อนน้อมและยอมรับความผิดพลาด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด จากการศึกษาโดย Bain & Company พบว่าองค์กรที่มีทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีอัตราการเติบโตของรายได้และผลตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่นถึงสามเท่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรแข็งแกร่งขึ้น แต่ยังสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับบุคลากรและระบบการทำงานโดยรวมอีกด้วย

คุณสมบัติ 5 ประการของทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาทีมผู้บริหารหลายร้อยทีมทั่วโลก พบว่ามี 5 คุณสมบัติหลักที่ทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงมีร่วมกัน ได้แก่

1. **ทิศทาง (Direction)** ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสอดคล้องกันในด้านเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ทีมต้องมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับลำดับความสำคัญระยะสั้นและระยะยาว พร้อมแสดงความมุ่งมั่นและสนับสนุนกันในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับแรงกดดันจากภายนอกหรือภายในองค์กรก็ตาม

2. **วินัย (Discipline)** ทีมต้องมีระเบียบวินัยในการตัดสินใจและการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีการเข้าใจบทบาทของแต่ละคนและทำงานตามลำดับความสำคัญ ทีมผู้บริหารควรจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของการประชุมควรสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่วางไว้

3. แรงขับเคลื่อน (Drive) ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งการเตรียมตัวอย่างดี การถกเถียงอย่างสร้างสรรค์ และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน สมาชิกทีมต้องพร้อมเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ด้วยความเข้มแข็ง

4. ความยืดหยุ่น (Dynamism) ทีมต้องสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ทีมต้องมีการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับแผนงานตามสถานการณ์

5. การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นหัวใจสำคัญของทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมต้องพัฒนาและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน การให้ข้อเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทีมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่ง

ตัวอย่างจากองค์กรจริง

ตัวอย่างที่ดีของทีมที่ขาดทิศทางคือบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งแม้ว่าทีมผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจนในการก้าวเป็นบริษัทระดับยูนิคอร์น แต่ทีมกลับไม่สามารถกำหนดลำดับความสำคัญที่ชัดเจนในระยะสั้นได้ สมาชิกทีมแต่ละคนพยายามผลักดันกลยุทธ์ของตนเอง จนทำให้บริษัทสูญเสียทิศทางและความร่วมมือในทีมลดลงอย่างมาก เมื่อทีมตระหนักถึงปัญหาจึงได้พัฒนาระบบการจัดลำดับความสำคัญร่วมกัน และเริ่มสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือ

ในส่วนของการเสริมสร้างวินัยในการทำงาน ตัวอย่างจาก Root Capital คือการที่ Foote และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ หรือ COO (Chief Operating Officer) ของบริษัทได้แบ่งความรับผิดชอบในการประชุมให้กับสมาชิกทีมแทนที่จะบริหารการประชุมร่วมกัน ทำให้สมาชิกทีมทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้ทีมมีระเบียบวินัยมากขึ้นและการตัดสินใจสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น

กระบวนการ 4 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพ

1. การลงทุนและการมีส่วนร่วม (Commit and Invest) ขั้นตอนแรกคือการลงทุนเวลาและทรัพยากรเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม การจัดฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพบปะกันเป็นประจำจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

2. การประเมินตนเอง (Hold up the Mirror) ทีมควรทำการประเมินตนเองเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นจากการสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกทีม หรือจากการสัมภาษณ์บุคคลภายนอก เพื่อให้ทีมได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

3. การวางแผนและการเริ่มต้น (Map the Journey and Begin) การวางแผนอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทีมถือเป็นก้าวสำคัญ ทีมต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและพัฒนาพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ตอบโจทย์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การรักษาแรงขับเคลื่อน (Maintain Momentum) การพัฒนาพฤติกรรมใหม่ ๆ ต้องการการรักษาความต่อเนื่อง การประชุมและประเมินผลเป็นระยะจะช่วยให้ทีมสามารถรักษาแรงขับเคลื่อนและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างปัจจัยเสริมเพื่อการทำงานร่วมกัน

นอกเหนือจากกระบวนการทั้งสี่ขั้นตอนแล้ว ยังมีปัจจัยเสริมที่สำคัญในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การพบปะกัน (Get Together) การประชุมแบบเผชิญหน้ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ในทีม ผู้บริหารควรพบปะกันเป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2. การสร้างนิสัย (Build Habits) ทีมต้องฝึกฝนการทำงานร่วมกันเป็นนิสัย โดยเฉพาะการประชุมเป็นประจำและการทบทวนพฤติกรรมการทำงานในทีมเป็นสิ่งที่จำเป็น

3. การปรับตัว (Be Adaptable) ทีมต้องสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สมาชิกทีมควรเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

4. การวัดผล (Measure Progress) การวัดผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ทีมสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง การสำรวจความคิดเห็นจากสมาชิกทีมและบุคคลภายนอกจะช่วยให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาของทีม

การทำงานเป็นทีมในระดับผู้นำสูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรแข็งแกร่งขึ้น แต่ยังสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรและระบบการทำงานโดยรวม ทีมผู้บริหารของ Root Capital เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สามารถปรับปรุงการทำงานร่วมกันจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอีกครั้ง การพัฒนาทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

SUAN DUSIT POLL REVIEW 13

SDP Teaming

อำนวยการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน
รองศาสตาจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์
นางสาวพรพรรณ บัวทอง

รวบรวมและประสานงานการผลิต

นางสาววชิราภรณ์ สุ่มเข็มทอง
นางสาวมุทิตา สร้อยเพชร

ออกแบบรูปเล่ม

Suan Dusit Graphic site

ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Reach Us Out

295 Nakhon Ratchasima Rd., Dusit District,
Bangkok, Thailand, 10300

suandusitpoll@dusit.ac.th

https://dusitpoll@dusit.ac.th/

+66 2244 5210