

แบบบันทึกองค์ความรู้รายบุคคล

ชื่อองค์ความรู้	ร้อยพลังมด สร้างล้านพลังช้าง
ชื่อเจ้าของความรู้	นางสาวณัฏฐ์ชุตดา สุวรรณศร
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
เบอร์โทรศัพท์	๐๖๓-๒๑๕๑๙๗๘
สังกัด	ศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี
หมวดองค์ความรู้ที่บ่งชี้	เทคนิคการเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูง - เทคนิคการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ที่มาและเป้าหมายของการจัดการความรู้

ในสภาพปัจจุบันการทำงานมีการแข่งขันทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีและการทำงานที่เป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อมุ่งผลสำเร็จสูงสุดเป็นหลัก และให้เสร็จทันเวลา โดยอาจมองข้ามการร่วมด้วยช่วยกันหรือทำงานเป็นทีม ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญในการทำงาน และการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นโครงการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างผลกระทบจากการทำงาน พร้อมทั้งสร้างทัศนคติที่ดี ที่มีต่อองค์กรและผู้ร่วมงานอันจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงเป็นโครงการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการในการทำงานโดยการใช้การเรียนรู้และฝึกฝนทักษะ มีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้นข้าพเจ้า จึงได้เกิดแนวคิดเสริมสร้างและปลูกฝังการทำงานทุกอย่างด้วยการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่เน้นการอยู่ร่วมกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผลักดันให้บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันมีเป้าหมายเดียวกัน และมีประสิทธิภาพในการทำงานมุ่งผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วิธีการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้

- ๑ สร้างความเข้าใจถึงความหมาย และหลักการทำงานเป็นทีม
- ๒ จัดรูปแบบกิจกรรม ที่แสดงถึงการทำงานเป็นทีม เช่น การร่วมกันทำงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานโดยการร่วมด้วยช่วยกันอย่างสม่ำเสมอโดยไม่แบ่งแยกว่าจะอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่/บุคลากรคนใด
- ๓ การปฏิบัติงานตามหน้าที่/พื้นที่ของตนเองและเรียนรู้ขอบเขตงานของเพื่อนร่วมงานในพื้นที่ความรับผิดชอบ
- ๔ การทำงานทดแทนกันได้เมื่อผู้รับผิดชอบงานไม่อยู่ หรือการจับคู่เพื่อมอบหมายงานในหน้าที่ซึ่งกันและกัน เรียกว่าคู่ “Duo of work”
- ๕ การรวมกันเล็ก ๆ ส่งผลถึงงานใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป้าหมายเดียวกัน และมุ่งผลประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก

ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้

- ๖.๑ เทคนิคและแนวทางในการทำงาน
 ๑. ศึกษาพฤติกรรม อุปนิสัย บุคลิกส่วนตัว ของบุคลากรที่มีในองค์กร หาบริบทความน่าจะเป็นขององค์กร
 ๒. ร่วมพูดคุยกับบุคลากรแต่ละคนและสังเกตพฤติกรรมของแต่ละคน ว่ามีความสนใจหรือมีความชำนาญ ความรู้ความสามารถในด้านใด เรื่องใดและสามารถเป็นแกนนำหลักในการถ่ายทอดความรู้และสามารถมอบหมายงานนั้นๆ ให้อยู่ภายใต้การทำงานขององค์กร

๓. ให้บุคลากรลงทำกิจกรรมที่ได้พัฒนาตนเองขึ้นมาใหม่

๔. การให้คำปรึกษา หาความรู้ มีความจริงใจ ใส่ใจ มุ่งหวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. ติดตาม เยี่ยมเยียน สอบถามสภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ ข้อพึงระวัง/ข้อแนะนำ

๑. การท้อแท้ของบุคลากรที่จำกัดด้วยเวลา

๒. การสร้างขวัญและให้กำลังใจ ชื่นชมของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

๖.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การสร้างขวัญกำลังใจ การมอบรางวัลให้แก่ละกิจกรรม การกล่าวชื่นชมด้วยความจริงใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

๒. การมีจิตสำนึกในการสร้างความรักความสามัคคีในกลุ่ม การช่วยเหลือเกื้อกูล การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยไม่หวังค่าตอบแทน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมานฉันท์ในองค์กร

๖.๔ ปัญหาและวิธีการแก้ไข

ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรเน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นหลักโดยไม่ได้คำนึงในเรื่องของการช่วยเหลืองานบุคคลอื่นทั้งนี้เนื่องจาก หลายคนคิดอยู่เสมอว่างานหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไปแล้ว แนวทางแก้ไข โดยเริ่มจากการจับคู่ในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานกัน และขยายไปยังเขตพื้นที่ของคนอื่นต่อไป และในอนาคตอาจจะวางแผนกันกำหนดการปฏิบัติงานในรูปแบบของงานทีม โดยช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ จุตรวมงานทีม สัปดาห์ละ ๑ จุด ทั้งนี้เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของล้านพลังมด เพื่อสร้างเป็นร้อยพลังช้างต่อไป

๖.๕ ผลลัพธ์จากการแก้ปัญหาและการพัฒนาเรื่องนั้น

๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

๒. บุคลากรมีความสามัคคีและสมานฉันท์ในองค์กร

๓. บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในบรรยากาศการทำงานที่ดี

ภาพประกอบกิจกรรม

