



สมิต สัชฌกร

สมาชิกสามัญ หมายเลข 1-98-0025

การบริหารทีมงาน ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

การบริหารทีมงานเป็นการบริหารทั้งคนและงานในการทำให้ทีมงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเข้มแข็ง ร่วมทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน ทั้งยังจะต้องสร้างเสริมให้ทีมงานเติบโตยิ่งขึ้นในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจยิ่งต้องปรับทีมงานให้เข้มแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาที่รุนแรง บีบรัดเข้ามาทุกด้านและเมื่อจำเป็นต้องบริหารทีมงานซึ่งมีผู้สลับเปลี่ยน โยกย้ายหรือเลิกจ้าง ผู้บริหารจำเป็นต้องระมัดระวังในการจัดกำลังคนให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในงานเดิมมาอย่างไร ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ เพราะมีฉะนั้นอาจเกิดการขัดแย้งกับทีมงานที่จะเข้าร่วมงานจนอาจทำให้เกิดผลเสียแก่กันได้

ข้อควรปฏิบัติเหล่านี้จะทำให้การแต่งตั้งบุคคลใหม่เข้าร่วมทีมงานเป็นไปด้วยดี ได้แก่

1. ควรจะคัดเลือกบุคคลอย่างระมัดระวังให้ได้ผู้ซึ่งสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและมีความรู้ความสามารถและบุคลิกลักษณะเป็นที่ยอมรับ
2. ชี้แจงสถานะของทีมงานปัจจุบันให้ผู้ที่จะมาร่วมงานเข้าใจ เพื่อให้ผู้มาใหม่

นี้ภาพออกอันจะช่วยให้สามารถปรับตัวได้

3. แนะนำฝากฝังผู้ที่จะมาร่วมงานใหม่กับทีมงานให้มีการต้อนรับและยินดีที่มีผู้ร่วมทีมมาช่วยให้ทีมเป็นปึกแผ่น

4. ช่วยวางแผนเริ่มปฏิบัติงานให้กับผู้มาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นงานเริ่มต้นใหม่

5. ติดตามผลงานและช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากในระยะแรกให้ ด้วยการเฝ้าระวังดูความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน

ถ้าหากผู้บริหารมีความแน่ใจว่าประสิทธิภาพและผลงานของทีมงานตามปกติดีอยู่แล้ว แต่การโอนย้ายบุคคลใหม่เข้าไปไม่ได้ทำให้ผลงานของทีมดีขึ้น หรือบุคคลใหม่ไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับทีมงานได้ ควรย้ายบุคคลใหม่นั้นออกไป

ปฏิบัติงานที่อื่นจะดีกว่าที่จะรอจนเกิดผลขัดแย้งกับทีมงานมากขึ้น จนบุคคลใหม่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

ในอีกแง่หนึ่ง ผู้บริหารควรเพิ่มความระมัดระวังในการย้ายหัวหน้าทีมงานผู้มีความสามารถและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมทีมงาน เพราะจะเกิดปัญหาขัดแย้งต่างๆ การไม่ไว้วางใจหัวหน้าทีมงานใหม่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงานลดลงและจะต้องใช้เวลาในการที่จะแก้ไขปัญหาการขัดแย้งอันสืบเนื่องมาจากการย้ายหัวหน้างานเก่าออกไปและจะทำให้เสียเวลาในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นใหม่





ข้อพึงปฏิบัติสำหรับการบริหารทีมงานในภาวะวิกฤต

ในการปรับทีมงานตามภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ อาจกำหนดข้อพึงปฏิบัติดังนี้

1. ทบทวนเป้าหมายรวมของทีมให้เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับของทุกคน
2. ประสานเป้าหมายส่วนตัวของผู้ร่วมทีมทุกคนให้เข้ากับเป้าหมายส่วนรวม
3. ยึดหลักในหลักการแต่ยืดหยุ่นในเรื่องต่างๆ ไป
4. ถือความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง
5. ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์
6. ให้อภัยซึ่งกันและกันและยอมรับผิดเมื่อตนทำผิด
7. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเช่นเดียวกันแม้จะไม่เท่ากัน
8. เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
9. แบ่งงานและประสานงานกันให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน

10. ให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีทำงานในหน้าที่ของแต่ละคน

ข้อพึงละเว้นในการบริหารทีมงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทีมงานอาจพิจารณา กำหนดข้อพึงละเว้น ดังนี้

1. อย่าให้เกิดการเอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
2. อย่าเพิกเฉยดูดาเมื่อมีเหตุร้ายเกิดแก่ทีม
3. อย่าทำตนเด่นแต่ผู้เดียวต้องเด่นทั้งทีม
4. อย่าเก็บปัญหาไว้ครุ่นคิดแต่ลำพังต้องร่วมกันคิดในการเผชิญปัญหา
5. อย่าเก็บความไม่พอใจไปพูดลับหลังแต่ควรขอปรับความเข้าใจซึ่งหน้า
6. อย่าใช้อารมณ์ในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ
7. อย่าถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นแก่คนใดคนหนึ่งไนทีมเป็นเรื่องที่ตนไม่เกี่ยวข้อง
8. อย่าละทิ้งหน้าที่และความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างรุนแรง
9. อย่าเข้มงวดต่อผู้อื่นจนเกินไปแต่ควรจะเข้มงวดต่อตนเอง
10. อย่าสงวนความรู้ในงานของตนแต่ผู้เดียวต้องแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ในสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจจะเป็นโอกาสได้พิสูจน์การทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนว่ามีผู้ใดรักการทำงานทีม หรือปลื้มตัวออกจากทีม ผู้ใดพร้อมจะร่วมจิตร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือคิดแต่จะเอาตัวรอด เพราะเป็นเวลาที่ทุกคนจะต้องมีความอดทนและมุ่งมั่นฟันฝ่าปัญหาที่ถูกรุมล้อมเข้ามาใส่ทีมงานตั้งแต่ระดับหน่วยงานย่อยจนถึงหน่วยงานรวม

TPA