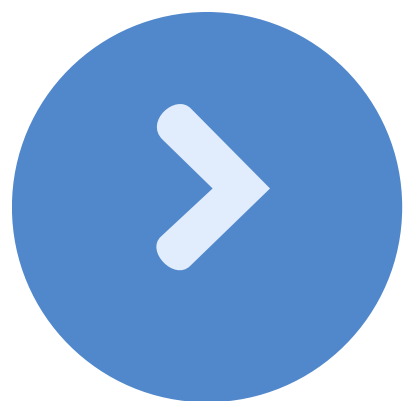


**บทที่ 6**

**ความท้าทายของ  
การบริหารจัดการทีม**





## คำนำ

การสร้างทีมงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การบริหารจัดการทีมงาน การจูงใจสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งมีบทบาทที่แตกต่างกันตามสถานการณ์เพื่อแก้ไขปัญหให้กับสมาชิกในทีมงาน

ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงาน



การบริหารจัดการทีมงานจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำทีมงาน ทีมทุกทีมจำเป็นต้องมีผู้นำทีม (Team Leader) หน้าที่ของผู้นำทีมจะมีลักษณะในแนวทางการบริหาร คือ ต้องทำงานให้สำเร็จโดยการบริหารจัดการทีมงานหรืออาศัยสมาชิกในทีมงานและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในตัวเองประกอบด้วยปัจจัย 3 ปัจจัย พร้อมทั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจสมาชิกให้มุ่งต่อความภาคภูมิใจในทีมงาน เพื่อให้สมาชิกมีความรู้สึกถึงการประสบความสำเร็จของทีมและพร้อมที่จะร่วมงานในคราวต่อไปด้วยความเต็มใจ



# ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ



**ความหมายของผู้นำ (Leader)** คือ ผู้ที่มีศิลปะในการนำ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มหรือทีม ทั้งยังสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจจากสมาชิกในทีมให้นำพาทีมไปประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)** คือ กระบวนการ ศิลปะ ความสามารถที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความต้องการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

# บทบาทของผู้นำทีม

การบริหารงานในหน่วยงาน องค์กร หรือแม้กระทั่งทีมงานก็จำเป็นต้องมีผู้นำ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามระบบ โดยผู้นำทีมจะต้องคอยดูแลควบคุม แะแนะนำ กระบวนการทำงานการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทีมงาน เพื่อให้การทำงานของทีม เป็นไปตามเป้าหมาย

หน้าที่ของผู้นำ เป็นงานที่ผู้นำต้องรับผิดชอบตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งมี ลักษณะ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ประเภทงานที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเอง
2. ประเภทงานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทน



# บทบาทผู้นำสมัยใหม่ ความมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้นำสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย (Leader Innovates Fashionable)
2. ผู้นำพัฒนา (Leader Develops)
3. ผู้นำมุ่งเน้นไปที่คน (Leader Focuses on People)
4. ผู้นำเป็นแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ (Leader Inspires Trust)
5. ผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกล (Leader has an Eye on The Horizon)
6. ผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Leader does The Right Thing)
7. ผู้นำเป็นผู้ให้คำปรึกษา/คำแนะนำ (Coach)





บทบาทของผู้นำทีมมีความแตกต่างจากผู้จัดการทั่วไป คือ ผู้จัดการมีบทบาทในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ลูกน้อง กำหนดตารางการทำงานของลูกน้อง แต่ไม่สามารถนำมาใช้กับทีมงานได้ โดยมองว่าการเป็นผู้จัดการจะมีลักษณะของการทำงานโดยการสั่งการเสียส่วนใหญ่ และมีความห่างเหินกับลูกน้อง ซึ่งผู้นำทีมจะต้องเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับสมาชิกในทีม ในการบริหารจัดการทีมงานผู้นำทีมจึงมีบทบาทสำคัญอยู่

4 ประการ คือ

1. เป็นผู้ริเริ่ม
2. เป็นต้นแบบ
3. เป็นนักเจรจา
4. เป็นผู้ให้คำปรึกษา





การให้คำแนะนำหรือการให้คำปรึกษา ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมสามารถตกลงกัน เพื่อแลกเปลี่ยนคำแนะนำหรือคำปรึกษาซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้ทีมมีผลงานที่ดีขึ้น โดยผู้นำทีมจะช่วยให้การให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่สมาชิก ได้แก่

1. ทำให้เกิดแรงจูงใจใหม่ ๆ สำหรับการทำงาน
2. ย้อนกลับไปพิจารณาหาสาเหตุที่ทำให้สมาชิกมีผลงานไม่ดี
3. ทำให้สมาชิกมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็งได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น ช่วยสร้างทักษะในการวิเคราะห์
4. เอาชนะอุปสรรคส่วนตัวได้ เช่น ช่วยให้สมาชิกไม่รู้สึกรำคาญในการติดต่อกับสมาชิกที่น่าเกรงขาม
5. มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ เช่น สามารถนำเสนอต่อที่ประชุมได้ดียิ่งขึ้น
6. เตรียมตัวสำหรับความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้นไป
7. จัดการให้การทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



# การบริหารจัดการทีม



ผู้นำเป็นทั้งผู้ริเริ่ม เป็นต้นแบบ นักเจรจา และผู้ให้คำปรึกษา บทบาทเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่คุณำนำมาบริหารจัดการทีมงานเพื่อให้ทีมปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจไปสู่ความสำเร็จของงาน ผลที่ได้คือ สมาชิกเต็มใจพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำจึงควรมีกลยุทธ์ดังนี้

1. การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของทีม
2. การป้องกันความคิดคล้อยตามกันเป็นกลุ่ม
3. การบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม
4. การบริหารความคิดนอกกรอบและความคิดในกรอบเดิม
5. การปกป้องและรักษาทีมงาน
6. การบริหารความขัดแย้ง

# 1. การสนับสนุนให้เกิดความเป็นหนึ่งอันเดียวของทีม

ผู้นำทีมควรเป็นผู้ริเริ่มกระบวนการคิดให้สมาชิกมีการสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน โดยการเป็นผู้ประสานให้สมาชิกได้รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดเห็นต่อกัน เป็นผู้ฟังที่ดี แลกเปลี่ยนพฤติกรรมต่อกัน มีการปรึกษาพูดคุยถึงปัญหาและวางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน ปลุกฝังให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีม



# ประโยชน์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของทีม

1. สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีมร่วมกัน และทำให้สมาชิกของทีมจะช่วยกันให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมที่กำลังมีปัญหาในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีขึ้น
2. สมาชิกเกิดความเต็มใจในการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การแบ่งปันข้อมูลให้แก่กัน ความทุ่มเทความพยายามในการทำงาน การตัดสินใจร่วมกันและวางเป้าหมายของทีมไว้เหนือเป้าหมายส่วนตัว



# การส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้วยความแตกต่างบุคคลที่หลากหลายมารวมตัวกันเป็นทีม เช่น วัฒนธรรม แนวคิด เชื้อชาติ สามารถทำให้เกิดความไม่เข้าใจระหว่างสมาชิกในทีมงาน ผู้นำต้องบริหารจัดการความหลากหลายเหล่านี้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว โดยมีวิธีดังนี้

1. เลือกสรรบุคคล ที่เห็นว่าเป้าหมายของทีมมีความสำคัญและมีคุณค่า เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของทีมมากกว่าความแตกต่างของสมาชิกภายในทีม
2. จัดให้สมาชิกปฏิบัติงานที่เห็นว่าน่าสนใจ และเป็นงานที่มีคุณค่า
3. หาโอกาสแสดงให้สมาชิกทราบว่า ผู้นำทีมตระหนักดีถึงคุณค่าอันเกิดจากความแตกต่างของสมาชิกในทีมและยังตระหนักว่า ความแตกต่างนี้จะช่วยนำพาให้ทีมไปถึงจุดหมายร่วมกันได้อย่างไร

4. หาโอกาสให้สมาชิกได้ทำความรู้จักกัน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดสัมมนาการนอกสถานที่ เพื่อลดเจตคติเกี่ยวกับการตัดสินคนจากอาชีพ หรือกลุ่มทางสังคม

5. จัดให้สมาชิกทำงานอยู่ในสถานที่แห่งเดียวกัน สิ่งที่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมได้คือ จัดให้สมาชิกนั่งทำงานข้างเคียงกัน

ในการบริหารจัดการทีมโดยการสร้างความเป็นอันเดียวกัน จะทำให้ทีมเกิดความตั้งใจในการทำงานช่วยเหลือกันเหมือนพี่น้องกัน ผลลัพธ์ที่ได้คือผลงานที่ดี

## 2. การป้องกันความคิดคล้อยตามกันเป็นกลุ่ม

กลุ่มที่มีการยึดเกาะกันอย่างเหนียวแน่น หรือเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับที่สูงก็สามารถเกิดรูปแบบของการคิดคล้อยตามกันเกิดขึ้น ยิ่งกลุ่มเกาะกันเหนียวแน่นมากเท่าไรก็ยิ่งมีโอกาสเกิดความคิดคล้อยตามกันมากเท่านั้น โดยการคิดคล้อยตามกันมากๆ จะไม่ทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และแสดงให้เห็นว่าสมาชิกในทีมไม่ได้แสดงความคิด ซึ่งผลที่เป็นไปได้คือ อาจเกิดการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การคิดคล้อยตามมีลักษณะดังนี้



1. มีความเข้าใจที่ผิดว่า การเห็นด้วยกับคนอื่นเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองปลอดภัย
2. ผู้นำไม่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม
3. สมาชิกยอมรับแต่ข้อมูลที่สนับสนุนความคิดเห็นของตนและปฏิเสธข้อมูลที่  
ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของคนอื่น
4. สมาชิกไม่พิจารณาทางเลือกอื่น ๆ
5. สมาชิกที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของคนอื่น จะไม่ได้รับการ  
ยอมรับ หรือไม่เป็นที่เชื่อถือของเพื่อนร่วมทีม



การที่ทีมจะล้มเหลวมักมีปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งการคิดคล้ายตามกันแบบเป็นกลุ่ม ก็เป็นหนึ่งในสาเหตุของความล้มเหลวเช่นกัน ปัญหาของการเกิดการคิดคล้ายตามกันในทีม มี 7 ปัญหาที่ทำให้การตัดสินใจได้รับผลกระทบ ดังนี้

1. ทางเลือกที่ช่วยตัดสินใจไม่สมบูรณ์
2. วัตถุประสงค์ของการสำรวจไม่สมบูรณ์
3. ขาดการตรวจสอบความเสี่ยงของทางเลือกที่ดี
4. ล้มเหลวในการประเมินทางเลือกที่ไม่ควรนำมาใช้
5. ขาดการหาข้อมูลที่ดี
6. มืดครึ้มในการประมวลผลข้อมูลที่มีอยู่
7. ล้มเหลวในการคิดหาทางออกแบบฉับพลัน



สาเหตุการเกิดความคิดคล้อยตามในทีมนั้น มักจะเกิดจากคนหรือคนสองคนพยายามที่จะจูงใจสมาชิกในทีมให้ความคิดคล้อยตามกัน และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกวัน ดังนั้นผู้นำทีมควรมีวิธีแก้ไข ดังนี้

1. ควรจัดทีมให้มีขนาดเล็ก 6-10 คน
2. จัดการแบบมีชั้นเชิงที่สุภาพโดยหาคน 2-3 คนในทีม มาเป็นเสียง หรือแกนนำกลุ่ม มาช่วยจัดการ เพื่อกันการคิดแบบถูกครอบงำจากคนที่มีความอำนาจ
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ โดยไม่มีการข่มขู่ หรือใช้อำนาจ
4. กระตุ้น ส่งเสริม ให้ทุกคนดูมุมมองของคนอื่น ๆ ในทีม
5. นำเรื่องที่อภิปรายเกี่ยวกับปัญหามาสรุป โดยสรุปหลังจากที่ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแล้วเท่านั้น



### 3.การบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม

การทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์คนเดียวไม่สามารถทำงานได้สำเร็จเท่ากับความคิดสร้างสรรค์จากกลุ่มคน แต่ละบุคคลมีความชำนาญด้านต่าง ๆ ความหลากหลายของศาสตร์มารวมกันจึงสามารถทำผลงานออกมาได้ดีกว่าความคิดของคนคนเดียว การมีรูปแบบหรือทักษะที่หลากหลาย ซึ่งความหลากหลายเหล่านี้ มีประโยชน์ดังนี้

1. ความแตกต่างของบุคคล สามารถทำให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ
2. ความคิดที่หลากหลาย ช่วยป้องกันการคิดคล้อยตามกันเป็นกลุ่ม
3. ความคิดที่หลากหลายและทักษะที่แตกต่างของสมาชิกทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ให้ก้าวหน้า



## 4.การบริหารความคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม

กระบวนการทำงานการวางแผนงาน จะประกอบไปด้วย แนวความคิดเดิม และแนวคิดใหม่ หรือแนวความคิดนอกกรอบ (Divergent Thinking) ซึ่งแนวคิดทั้ง 2 รูปแบบมีความสำคัญในการทำงานเป็นทีม แนวความคิดนอกกรอบ เป็นแนวคิดที่สืบเนื่องมาจากแนวคิดเดิมและยังหมายถึง “ความคิดที่แตกต่างออกไปจากสิ่งที่คุ้นเคย หรือวิธีการมองและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ทำสืบทอดกันมา จึงทำให้สามารถมองเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งในแนวทางใหม่ได้”

**แนวคิดในกรอบเดิม (Convergent Thinking) โดยการคิดในกรอบเดิม จะช่วยในการนำเอาความคิดนอกกรอบมาทำให้เป็นรูปธรรมที่นำไปปฏิบัติเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างเกิดขึ้นในทีม สมาชิกในทีมจะประเมินความคิดเห็นว่าสามารถเป็นไปได้หรือไม่ได้ และความคิดใดควรนำไปปฏิบัติโดยใช้หลักการคิดในกรอบเดิมเป็นตัวกำกับการคิดนอกกรอบนั่นเอง** แนวคิดในกรอบเดิม เช่น วัฒนธรรม นโยบาย พันธกิจ การจัดลำดับความสำคัญของงาน



## 5. การปกป้องและรักษาทีมงาน

ผู้นำทีมควรตระหนักในการรักษาสมาชิกของทีมงาน อันเนื่องมาจากความสามารถและทักษะของสมาชิกในทีม ความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ความร่วมมือ ความร่วมใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ
2. มีความเป็นสากล
3. สร้างสังคมที่ดีในที่ทำงาน
4. การวัดผลตอบแทนและวิเคราะห์งาน
5. เสริมสร้างวิสัยทัศน์
6. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ



## 6.การบริหารความขัดแย้ง

การทำงานเป็นทีม มีสมาชิกที่มีความแตกต่างทั้งทางด้านวัฒนธรรม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นตัวตนของตนเอง มารวมกันเป็นทีมๆเดียวกัน ดังนั้นความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้โดยง่ายตาย แต่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะรุนแรงมากแค่ไหนในระดับใด ผู้นำทีมควรจัดการกับความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะสามารถทำให้สมาชิกในทีมอยู่ได้อย่างพึงพอใจร่วมกัน และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้




# การสร้างความปลอดภัยในทีมงาน



การทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การเข้าอยู่รวมทีมดีด้วยกันสมาชิกต้องมีความรัก ความผูกพัน พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อทีมประสบความสำเร็จทุกคนจะเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของทีม ผู้นำเป็นผู้ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ รวมถึงให้กำลังใจแก่สมาชิกของทีม ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเห็นคุณค่าในงานที่ทำเสียก่อน ทำให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเห็นคุณค่าในงานที่ทำเสียก่อน ทำให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึกอยากร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ เพราะการสร้างแรงบันดาลใจทีมงานเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันงานให้ไปถึงเป้าหมาย เมื่องานสำเร็จความภาคภูมิใจในทีมงานจะเกิดขึ้น นอกจากนั้น วิธีการที่ผู้นำจะช่วยทำให้สมาชิกมีความภาคภูมิใจในทีมยังสามารถทำได้ดังนี้



- 
1. ผู้นำต้องทำความเข้าใจทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวของสมาชิกในทีม
  2. ผู้นำต้องใส่ใจในอารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกในทีม
  3. ผู้นำต้องเข้าใจคน คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีความต้องการ ความฝัน และความหวังในอนาคตที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจเหล่านั้น และนำมาใช้ประโยชน์ในงานได้ถูกต้อง
  4. ผู้นำต้องเข้าใจเรื่องความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น เงิน สวัสดิการ ความคาดหวังที่นอกจากเงิน เป็นต้น



# ปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ทีม

1. การยอมรับซึ่งกันและกัน
2. คำมั่นถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
3. มีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม
4. ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
5. มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน
6. มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน
7. มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงน้ำใจแก่กันและกัน



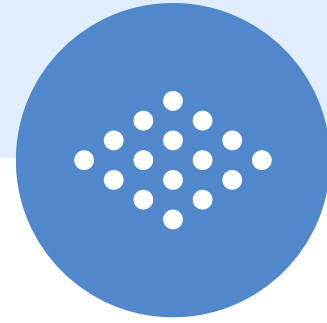
# ปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ทีม

8. มีความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น จะช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้สามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข
9. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ
10. ความสามารถในการปรับตัว



# สรุป

ความท้าทายในกาบริหารจัดการทีม ผู้บริหารหรือผู้นำทีมจะต้องมีกลยุทธ์วิธีการในการจัดการกับสมาชิกในทีม โดยการใช้หลักวิธีการของความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการทีมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของทีม การป้องกันการคิดค้อยตามกันเป็นกลุ่ม การบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม การบริหารความติดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม การปกป้องและรักษาทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้สมาชิกในทีมมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน และมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานของทีมให้ประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุด



**THANK  
YOU!**



[www.reallygreatsite.com](http://www.reallygreatsite.com)