

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูประบบการศึกษาที่ถูกวางกรอบไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามโครงสร้างการบริหารราชการเดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญทั้งในเชิงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ โดยการรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้เป็นองค์กรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างครบวงจรและเป็นเอกภาพ รวมทั้งการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นภายในกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้ระบุไว้ในมาตรา 34 วรรคสามของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า

คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ประกอบ คูปรัตน์, 2546, น. 1, น. 173)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้กำหนดนโยบาย 9 ประการ (สุรพล นิติไกรพจน์, 2547, น. 199-217) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไว้ดังนี้

1. นโยบายด้านการพัฒนาความเป็นเลิศในทางวิชาการมุ่งที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำในทางวิชาการในสาขาวิชาที่มีการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย พัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ยกกระดานการเรียนการสอนให้ไปสู่ระดับบัณฑิตศึกษา

2. นโยบายด้านการปฏิรูประบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองการพัฒนาต่างๆ ของ

มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และเพื่อปรับเปลี่ยนกลไก และวิธีการบริหารงานให้ไปสู่ระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีขั้นตอนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพที่เห็นประจักษ์ จนสามารถกลายเป็นต้นแบบการบริหารงานการศึกษาสำหรับมหาวิทยาลัยไทยได้

3. นโยบายด้านการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย คือการส่งเสริมงานวิจัยให้มีความก้าวหน้าในปริมาณและมีคุณภาพสูงขึ้นจะส่งผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริการสังคม อีกทั้งจะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มศักยภาพของคณาจารย์และนำวิชาการออกไปปรับใช้สังคมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับในวงกว้างอีกด้วย

4. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการแก่สังคมมุ่งที่จะให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้ทางวิชาการที่ลุ่มลึกและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมไทย บนพื้นฐานทางวิชาการที่หลากหลายและขยายโอกาสการได้รับบริการทางวิชาการดังกล่าวไปยังผู้ที่ขาดแคลนโอกาสและเข้าไม่ถึงบริการของมหาวิทยาลัย

5. นโยบายด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในลักษณะอย่างเดียวกัน จะต้องไม่มีความแตกต่างกันมากนัก และมหาวิทยาลัยจะต้องมีหน้าที่ปลูกฝังความรู้สึกร่วมกันในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีประวัติศาสตร์ สำนักและจิตวิญญาณที่สืบทอดกันมายาวนาน

6. นโยบายด้านการพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมนักศึกษามุ่งที่จะให้นักศึกษาธรรมศาสตร์ไม่เพียงแต่จะเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีความรอบรู้ทางวิชาการเท่านั้น หากแต่จะต้องมีจิตสำนึกของความเป็นธรรมศาสตร์ และได้มีโอกาสฝึกฝนตนเองในการทำกิจกรรมระหว่างการศึกษา เรียนรู้การใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม กล้าแสดงความคิดเห็นต่อความไม่ถูกต้อง และมีความผูกพันกับระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันเป็นจุดกำเนิดของมหาวิทยาลัย

7. นโยบายในเรื่องการบริหารศูนย์การศึกษาในส่วนภูมิภาค มุ่งที่จะให้การขยายโอกาสทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไปยังศูนย์การศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งสองแห่ง ได้แก่ ศูนย์ลำปาง และศูนย์พญา เป็นการนำความเป็นเลิศในทางวิชาการ วิธีคิด และวิถีของความเป็นธรรมศาสตร์ไปสู่ชุมชนภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีประสิทธิภาพ และ

ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยจะไม่มีการขายศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ออกไปนอกเหนือจากที่มีอยู่ในสองพื้นที่นี้

8. นโยบายด้านการเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มุ่งที่จะให้การเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยจากการเป็นส่วนราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นไปโดยไม่เกิดปัญหา และทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ คล่องตัวสูงขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ บริหารวิชาการและการบริหารบุคคล โดยไม่กระทบถึงสาระสำคัญของสิทธิและความมั่นคงของบุคลากรที่อยู่ในระบบราชการเดิม

9. นโยบายการจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าในระยะสั้นของมหาวิทยาลัยนอกเหนือไปจากแนวนโยบายในเรื่องต่างๆ รวมแปดประการที่ได้นำเสนอไว้แล้วภายในระยะเวลาหกถึงแปดเดือนแรกของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี จะต้องดำเนินการกับปัญหาเฉพาะหน้าที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เผชิญอยู่ และต้องการการตัดสินใจและดำเนินการอย่างรวดเร็ว

จากนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ประการนั้น ผู้ศึกษาพบว่า การที่จะให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยนโยบายทั้ง 9 ประการประกอบกัน ทั้งการบริหาร การจัดการ การดำเนินการ และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรต้องมีศักยภาพและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนแล้ว ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย รวมทั้งมีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกันอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในนโยบายทั้ง 9 ประการ และการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและการอบรมเจ้าหน้าที่ระดับ 6 หรือหัวหน้างาน ได้นำเรื่องผู้นำกับการจูงใจทีมงาน และการพัฒนาทีมงาน มาเป็นหัวข้อการฝึกอบรมด้วย แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานด้านอื่นๆ ทั้งที่ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์ลำปาง และศูนย์พัทยา ซึ่งการดำเนินงานของแต่ละแห่งจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างบุคลากร และมีการทำงานร่วมกัน ผู้ศึกษาเห็นว่าการทำงานเป็นทีม จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานแบบ

ต่างคนต่างทำตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งทีมงานสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าการจัดโครงสร้างองค์การเป็นแบบแผนงานหรือรูปแบบตามความชำนาญ และที่สำคัญการทำงานเป็นทีมยังเป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยในองค์กร คือทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และทีมงานจะช่วยกระตุ้นพนักงานให้ทำงานของตนและทีมงานอย่างเต็มความสามารถ การทำงานเป็นทีมจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานควรให้ความสนใจและสนับสนุนการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง

หากไม่มีการทำงานเป็นทีม การทำงานจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เกิดการล่าช้า เพราะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาการตัดสินใจคนเดียวจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย และเลือกสิ่งที่ดีที่สุดรวมถึงไม่สามารถทำงานเร่งด่วนได้ทันเวลา ไม่มีการสร้างงานใหม่ ๆ สมาชิกรู้สึกไม่มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ไม่รู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ จึงทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ จะมีความคิดเห็นเพียงว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น การทำงานเป็นเพียงต่างคนต่างทำงานของตนเอง ไม่พึ่งพาอาศัยกัน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เป็นการสร้างสรรค์ และไม่เป็นสิ่งดีสำหรับองค์กร

ดังนั้น การสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมงาน และการมีส่วนร่วมของทีมงาน ให้พัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กร จึงถือว่ามีผลสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อผลสำเร็จของงาน ผลสำเร็จขององค์กร และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบริหาร การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้สามารถรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารในทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น ที่มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยต้องมีการประสานงานซึ่งกันและกันตลอดเวลา ระหว่าง กอง ลำนักงาน คณะ สำนัก สถาบัน การทำงานจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ การได้รับทราบทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ปัญหา

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมงาน และการมีส่วนร่วมของทีมงาน อันจะทำให้มีการพัฒนางานในหน้าที่ของทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้มีการแบ่งส่วนงานออกเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ สำนัก สถาบัน และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการสาย ข สาย ค พนักงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ซึ่งในสำนักงานอธิการบดี จะมีผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานและผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้างาน คณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ และสำนัก สถาบัน จะมีผู้บริหารระดับกลาง คือ เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก/สถาบัน และผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้างานดูแลรับผิดชอบ และในแต่ละงานจะต้องมีกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน และประสานงานกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

การที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะทำให้มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการประชุมปรึกษาหารือและแก้ไขปัญหาร่วมกันให้งานสำเร็จ มีการติดต่อประสานงานกัน ฟังพาท้ายกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งต้องขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดขึ้น อันได้แก่ 1) ด้านนโยบาย เช่น การไม่มีนโยบายที่แน่นอน การมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน การสื่อสารและการมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการบริหารงานองค์กร เช่น โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร 3) ด้านการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของหน่วยงาน การดำเนินงานของหัวหน้าทีม การดำเนินงานของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงในเรื่องต่างๆ เหล่านี้และควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อันจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้มารับบริการได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเข้ารับบริการดังกล่าว

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรคนหนึ่งในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ดูแลรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ จึงเห็นว่าการที่จะให้หน่วยงานมีศักยภาพสามารถรองรับงานดังกล่าวข้างต้นของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อเป็นการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้การพัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมจะเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานทั้งที่ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์ลำปาง และศูนย์พัทยา ต้องมีการประสานงานกัน ต้องร่วมมือกัน เพื่อให้งานสำเร็จจึงต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันอย่างเป็นระบบ มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และผลสำเร็จของงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าทุกคนไม่ร่วมมือ ร่วมใจกันตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งผู้นำทีมจะต้องเป็นหลักให้แก่สมาชิกทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด โดยการสร้างทีมงานเพื่อ 1. การพัฒนาทีมงาน อันได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมาย (2) การพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น การชี้แนะและตัดสินใจ การมุ่งผลสำเร็จของงาน การสนับสนุนการดำเนินงาน 2. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ อันได้แก่ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าทีม บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม 3. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อันได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม โดยผู้ศึกษาจะได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นต่อการทำงานเป็นทีม ต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม และต่อแนวทางการสร้างทีมงาน เพื่อพัฒนาทีมงาน เพื่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และเพื่อการมีส่วนร่วมของทีมงาน อันจะทำให้การพัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป และเอื้อต่อการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่ดียิ่งขึ้น และเป็นที่พึงของสังคมได้ตลอดไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีม ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ หนังสือ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการทำงานเป็นทีม แนวคิดการสร้างทีมงาน แนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม แนวคิดการพัฒนาทีม แนวคิดการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษา คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 156 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

การทำงานเป็นทีม ในที่นี้จะศึกษาเฉพาะ ความหมายของการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ลักษณะการทำงานเป็นทีม และประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ในทัศนคติของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและพึ่งพาอาศัยกัน ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ในที่นี้หมายถึง การสร้างความไว้วางใจกันในสมาชิกของทีม การให้สมาชิกช่วยกันเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น การแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกัน การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในกอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานที่มีลักษณะสำคัญ คือ 1) เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) สมาชิกต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจจะทำงานร่วมกัน 4) มีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน 5) ติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน 6) สมาชิกในทีมมีผลประโยชน์ร่วมกัน ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ในที่นี้หมายถึง 1) ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ 2) ลดความขัดแย้งในองค์กร 3) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 4) ปลุกฝังความรับผิดชอบ 5) สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน 6) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน กอง ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม หมายถึง สิ่งที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีมอันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย เช่น การไม่มีนโยบายที่แน่นอน การมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน การสื่อสารและการมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการบริหารงานองค์กร เช่น โครงสร้างการบริหารองค์กร และการบริหารจัดการองค์กร 3) ด้านการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานของหน่วยงาน การดำเนินงานของหัวหน้าทีม และการดำเนินงานของสมาชิกในทีมงาน

แนวทางการสร้างทีมงาน หมายถึงการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อจะทำให้การพัฒนาตามหน้าที่ของทีมงานใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บรรลุจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การพัฒนาทีมงาน ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาทีมงานใน กอง คณะ สำนัก และสถาบันของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉพาะเรื่อง 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น การชี้แนะและตัดสินใจ การมุ่งผลสำเร็จของงาน และการสนับสนุนการดำเนินงาน

การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน คือ กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีม ที่อยู่ในกอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในทีม ที่อยู่ใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน คือ กอง คณะ สำนัก และสถาบัน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าทีม ที่อยู่ใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม ที่อยู่ใน กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในที่นี้ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก และเลขานุการสถาบัน และมีผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้างานต่างๆ ของ กอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน

สำนักงานอธิการบดี หมายถึง กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์รังสิต สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานนิติการ สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนัก/สถาบัน หมายถึง สถาบันไทยคดีศึกษา สถาบันทรัพยากรมนุษย์ สถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษา สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา สถาบันภาษา สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร สำนักหอสมุด สำนักทะเบียนและประมวลผล และสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ หมายถึง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงทักษะของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีม ของมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ทำให้ทราบถึงทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ของมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์
4. เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการสร้างทีมงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์