

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีม ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 156 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 151 คน คิดเป็นร้อยละ 96.79

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistie Package of Social Science) ในการคำนวณค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า ที (t - test) และค่าเอฟ (F - test) เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้างานต่างๆ ที่อยู่ในกอง คณะ สำนัก และสถาบัน รับผิดชอบงานของสำนักงานอธิการบดี สำนัก/สถาบัน คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณะกลุ่มสังคมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุโดยเฉลี่ย 47 ปี อยู่ในระดับ 7 ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน ระยะเวลาที่ทำงาน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉลี่ย 21 ปี และปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด รองลงมาคือ คณะกลุ่มสังคมศาสตร์ และน้อยที่สุด คือสำนัก/สถาบัน และคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ โดยมีงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานด้าน

วิชาการ การวางแผน การบริหารและการจัดการ การติดตามประเมินผล และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้แต่ละหน่วยงาน (สำนักงานอธิการบดี สำนัก/สถาบัน คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณะกลุ่มสังคมศาสตร์) มีสมาชิกในทีมงานเฉลี่ย 14 คน

2. ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม ในระดับมาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความหมายการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ลักษณะการทำงานเป็นทีม และประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน รองลงมากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความหมายการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สำหรับในด้านประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเน้นไปในเรื่องการทำงานเป็นทีมทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ในข้อคำถามมีประเด็นที่น่าสนใจที่กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยน้อยกว่า ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความหมายของการทำงานเป็นทีม และด้านประโยชน์การทำงานเป็นทีม คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม แต่ยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกัน

3. ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม ด้านนโยบาย ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร และปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในด้านต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

- ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร ในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรโดยที่หน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก และรองลงมาเป็นด้านโครงสร้างการบริหารองค์กร เน้นในเรื่องการบริหารงานของหน่วยงานในการทำงานเป็นทีมไม่มีขอบเขตแน่นอน ในระดับปานกลาง

- ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย ในเรื่องหน่วยงานไม่มีนโยบายที่แน่นอน คือ การกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน ในระดับมาก รองลงมาคือการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน คือสมาชิกในทีมงานไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน ในระดับปานกลาง และสุดท้ายคือการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ คือสมาชิกในทีมงานขาดความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานที่ชัดเจน ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ในข้อคำถามยังมีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นด้วยในระดับปัญหาน้อยกว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย และปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากด้านการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม เกิดจากด้านการดำเนินงาน โดยเฉพาะในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงานขาดการพัฒนาบุคลากรในภาวะผู้นำทีมงาน ในระดับมาก รองลงมาคือปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานของหัวหน้าทีม โดยเฉพาะในเรื่องหัวหน้าทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมงานน้อย ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ที่เกิดจากการดำเนินงานของสมาชิกในทีมจะเน้นในเรื่องสมาชิกในทีมงานขาดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงานในด้านต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

- การพัฒนาทีมงาน จะเน้นด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย เน้นในเรื่องหน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม และการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในระดับมาก ส่วนการพัฒนา

ทีมงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นในเรื่องการชี้แนะและตัดสินใจ เป็นลำดับแรก โดยเฉพาะในเรื่องหน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเรื่องการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยเน้นในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในระดับมาก และสุดท้ายคือ การพัฒนาทีมงาน ด้านการสนับสนุนการดำเนินงาน คือหัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีการติดต่อประสานงานที่ดี อยู่ในระดับมาก

- ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมจะเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของหัวหน้าทีม และสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม คือให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าทีม จะเน้นในเรื่องหัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน ในระดับมาก และสำหรับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน จะเน้นในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ในระดับมาก

นอกจากนี้ในข้อคำถามมีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ น้อยกว่าด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ จะเน้นในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีม ในการอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่างๆ ในระดับมาก ส่วนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม เน้นในเรื่องสมาชิกในทีมงานปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน และสมาชิกในทีมงานให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ ในระดับมาก สำหรับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน โดยเน้นในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ในระดับมาก ในการนี้มีคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการสร้างทีมงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสำนักและสถาบัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ได้มีการบริหารจัดการในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมากระยะหนึ่งแล้ว ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมากกว่า

ส่วนจำนวนสมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างทีมงาน ในเรื่องต่างๆ คือ เรื่องการพัฒนาทีมงาน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 - 30 คน มีการปฏิบัติงานใน

เรื่องการพัฒนาทีมงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 41- 50 คน ส่วนการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 - 30 คน มีการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 51 คนขึ้นไป และสำหรับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 41- 50 คน มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 - 30 คน

5. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะต่อการพัฒนาทีมงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาทีมงาน แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า เพศ อายุ ระดับงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนะต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีทัศนะต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่า เพศ อายุ ระดับงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ส่วนหน่วยงานที่สังกัด และจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

5.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนหน่วยงานที่สังกัด และจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีทัศนะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน แตกต่างกัน คือคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน สูงกว่า สำนัก/สถาบัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ระดับนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมให้หน่วยงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานร่วมกันอย่างทุ่มเท ใจกว้างซึ่งกันและกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานออกมาดีมีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อรองรับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละหน่วยงาน
2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีการสร้างทีมงาน โดยการปรับปรุงทีมงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาทีมงาน ในเรื่องให้หน่วยงานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม และการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานควร มีนโยบายการบริหารงานขององค์กร ในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงจูงใจเรื่องการตอบแทนให้รางวัลแก่ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ และมีการบริหารงานของหน่วยงานให้มีขอบเขตชัดเจนแน่นอน
4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการสร้างทีมงาน เพื่อปรับปรุงทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะส่วนของสมาชิกในทีม ซึ่งเน้นในเรื่องการให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าทีม ควรเน้นในเรื่องให้หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน เน้นในเรื่องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
5. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะของสมาชิกในทีม ซึ่งเน้นในเรื่องการให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงาน

และความสำเร็จของทีม สำหรับในส่วนของหน่วยงาน เน้นในเรื่องให้หน่วยงานควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน

6. หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่แน่นอน โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน อันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถ เป็นการประหยัดทรัพยากรในด้านกำลังคน และด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในองค์กร

7. หน่วยงานควรมีการดำเนินงานของหน่วยงานในเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นในด้านภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการชี้แนะและตัดสินใจ ในเรื่องสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและรู้จักการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อจำเป็น

8. หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานโดยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย มีการประชุมปรึกษาหารือสร้างความรู้จักคุ้นเคยกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การติดต่อประสานเกิดความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

9. หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนและถูกต้อง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

ระดับปฏิบัติการ

1. บุคลากรควรให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะของสมาชิกในทีม ซึ่งเน้นในเรื่องการให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าทีม ควรเน้นในเรื่องให้หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน

2. บุคลากรในทีมงานควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนของหัวหน้าทีม เน้นในเรื่องการอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่างๆ ในส่วนของสมาชิกในทีม เน้นในเรื่องสมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อบรรลุเป้าหมายของทีมงาน

3. บุคลากรควรให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร ในส่วนของผู้ปฏิบัติการ ที่ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้เป็นแนวทางการสร้างทีมงานในรูปแบบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป อันจะเอื้อต่อการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่ดียิ่งขึ้น และเป็นที่ยังของสังคมได้ตลอดไป