

แบบสอบถาม

เรื่อง

แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษา

เฉพาะกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยศึกษาในเรื่องแนวคิดการทำงานเป็นทีม ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม และแนวทางการสร้างทีมงานเฉพาะในเรื่องการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อการสร้างทีมงาน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งคำถามคำตอบเป็นลักษณะอิสระ (คำถามปลายเปิด)

ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์

นางสาวปราณี กุรุพินทาร์ักษ์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการจัดการและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม (O) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับข้อความ หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

- 1) เพศ
 1. หญิง
 2. ชาย
- 2) อายุ.....ปี
- 3) ระดับ.....
- 4) ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย.....ปี
- 5) ตำแหน่งงานของท่าน
 1. เลขานุการคณะ
 2. ผู้อำนวยการ
 3. หัวหน้างาน
 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 6) หน่วยงานที่สังกัด

1. กองกลาง	2. กองการเจ้าหน้าที่	3. กองกิจการนักศึกษา
4. กองคลัง	5. กองบริการการศึกษา	6. กองแผนงาน
7. กองงานศูนย์วิจัยสถิติ	8. สำนักงานตรวจสอบภายใน	9. สำนักงานอาคารสถานที่
10. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	11. สำนักงานนิติการ	ศูนย์วิจัยสถิติ
12. สำนักงานประธานศูนย์	13. คณะนิติศาสตร์	14. คณะพาณิชยศาสตร์ฯ
การศึกษาภูมิภาค	15. คณะรัฐศาสตร์	16. คณะเศรษฐศาสตร์
17. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์		18. คณะศิลปศาสตร์
19. คณะวารสารศาสตร์ฯ	20. คณะสังคมวิทยาฯ	21. คณะวิทยาศาสตร์ฯ
22. คณะวิศวกรรมศาสตร์	23. คณะแพทยศาสตร์	24. คณะทันตแพทยศาสตร์
25. คณะสหเวชศาสตร์	26. คณะพยาบาลศาสตร์	27. คณะศิลปกรรมศาสตร์
28. สถาบันไทยคดีศึกษา	29. สถาบันทรัพยากรมนุษย์	30. สถาบันประมวลข้อมูลฯ
31. สถาบันเอเชียฯ	32. สถาบันภาษา	33. สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร
34. สำนักหอสมุด	35. สำนักทะเบียนฯ	36. สำนักเสริมศึกษาฯ
37. อื่น ๆ โปรดระบุ.....		
- 7) ปัจจุบันลักษณะการทำงานของท่านต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นใช่หรือไม่
 1. ใช่
 2. ไม่ใช่
- 8) กรณีที่ท่านมีทีมงานในหน่วยงาน ทีมงานของท่านมีจำนวน.....คน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ในส่วนที่ 2, 3, 4 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การทำงานเป็นทีม</u>					
9 การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมคนทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป					
10 การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เร็วขึ้น					
11 การทำงานเป็นทีมต้องให้การมีส่วนร่วมของทีมทุกชั้นตอน (ในเรื่องการคิด, ตัดสินใจ, ปฏิบัติงาน)					
12 การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน					
13 การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
<u>วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม</u>					
14 วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
15 การทำงานเป็นทีมเป็นการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น					
16 การทำงานเป็นทีมเป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกัน					
17 การทำงานเป็นทีมเป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร					
18 การทำงานเป็นทีมช่วยลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรได้					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ลักษณะการทำงานเป็นทีม</u>					
19 การทำงานเป็นทีมต้องให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
20 การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน					
21 การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานจะมีลักษณะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน					
22 การทำงานเป็นทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน					
23 การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกในทีมงานและองค์กร					
<u>ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม</u>					
24 การทำงานเป็นทีมทำให้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ					
25 การทำงานเป็นทีมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างคนในองค์กรได้					
26 การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกในทีมงานทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้					
27 การทำงานเป็นทีมเป็นการปลูกฝังให้สมาชิกในทีมงานมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น					
28 การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยกัน					
29 การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีมงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

ประเด็น	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ปัญหาจากนโยบาย</u> <u>การไม่มีนโยบายที่แน่นอน</u>					
30 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน					
31 หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน					
32 หน่วยงานไม่ได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร					
<u>การมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน</u>					
33 สมาชิกในทีมงานไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน					
34 สมาชิกในทีมงานมีหลักเกณฑ์และทิศทางในการทำงานแตกต่างกัน					
35 สมาชิกในทีมงานมีลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนกัน และแบ่งงานไม่ได้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบจริง					
<u>การสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ</u>					
36 หัวหน้าทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยวิธีสั่งการอย่างเดียว					
37 หัวหน้าทีมมอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกในทีมงานไม่ตรงกับภาระงานของสมาชิกในทีมงาน					
38 สมาชิกในทีมงานขาดความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานที่ชัดเจน					

ประเด็น	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ปัญหาเกิดจากการบริหารงานขององค์กร</u>					
<u>โครงสร้างการบริหารองค์กร</u>					
39 โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็นทีมไม่ชัดเจน					
40 การบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็นทีมไม่มีขอบเขตแน่นอน					
41 โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานขาดการวางแผนในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
<u>การบริหารจัดการองค์กร</u>					
42 หน่วยงานขาดการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม					
43 หน่วยงานขาดการส่งเสริมในเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน					
44 หน่วยงานขาดการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน					
45 หน่วยงานขาดการสร้างแรงจูงใจในเรื่องการตอบแทนให้รางวัลแก่ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ					
46 หน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม					
<u>ปัญหาเกิดจากการดำเนินงาน</u>					
- การดำเนินงานของหน่วยงาน					
47 หน่วยงานขาดการพัฒนาบุคลากรในด้านภาวะผู้นำของทีมงาน					

ประเด็น	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48 หน่วยงานขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในทีมงานให้ชัดเจน					
49 หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานไม่เพียงพอ					
- การดำเนินงานของหัวหน้าทีม					
50 หัวหน้าทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมงานน้อย					
51 หัวหน้าทีมขาดการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน					
52 หัวหน้าทีมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวไม่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
-การดำเนินงานของสมาชิกทีม					
53 สมาชิกในทีมงานขาดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการทำงาน					
54 สมาชิกในทีมงานมีการแข่งขันกีดกันในเรื่องความคิดเห็น					
55 สมาชิกในทีมงานไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
56 สมาชิกในทีมงานมีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม					
57 สมาชิกในทีมงานขาดการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อจำเป็น					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1) การพัฒนาทีมงาน					
<u>การกำหนดเป้าหมาย</u>					
58 หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม					
59 การกำหนดเป้าหมายการทำงานเป็นทีมจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานขององค์กรได้					
60 การกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
61 หัวหน้าทีมสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมงานมีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม					
62 หัวหน้าทีมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานสนใจที่จะเกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน					
<u>การพัฒนาภาวะผู้นำ</u>					
<u>การชี้แนะและตัดสินใจ</u>					
63 หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นและลงมติร่วมกัน					
64 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
65 หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ					
66 หัวหน้าทีมควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา					
67 เมื่อมีปัญหาการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นหัวหน้าทีมต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาทันที					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การมุ่งผลสำเร็จงาน</u>					
68 หน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
69 หน่วยงานสนับสนุนผู้นำให้สามารถตัดสินใจในการทำงานได้เมื่อมีปัญหา					
70 หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมสมาชิกในทีมงานทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
71 สมาชิกในทีมงานมีความจริงใจ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
<u>การสนับสนุนการดำเนินงาน</u>					
72 หน่วยงานสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการทีมงานที่ดีมีประสิทธิภาพ					
73 หัวหน้าทีมสนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในทีมงาน					
74 หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีการติดต่อประสานงานที่ดี					
<u>2) การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหน่วยงาน</u>					
75 หน่วยงานมีการพัฒนาให้สมาชิกในทีมงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เป็นอย่างชัดเจน					
76 หน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน					
77 หน่วยงานมีการพัฒนาให้ทีมงานมีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจน (ทั้งในเรื่องพื้นที่ ปริมาณ และระยะเวลา)					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>หัวหน้าทีม</u>					
78 หัวหน้าทีมมีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมงานที่ชัดเจน					
79 หัวหน้าทีมสร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง และให้กำลังใจแก่สมาชิกในทีมงาน					
80 หัวหน้าทีมอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ					
<u>สมาชิกในทีม</u>					
81 สมาชิกในทีมงานรับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีมด้วยความเต็มใจ					
82 สมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน					
83 สมาชิกในทีมงานให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
<u>3)การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม</u> <u>หน่วยงาน</u>					
84 หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้ (เลือกคำตอบในแต่ละข้อย่อย)					
- การแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
- การนำเสนองานใหม่					
- การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
- ร่วมประชุมการทำงานเป็นทีม					
- ร่วมวางแผนการทำงานเป็นทีม					
- ร่วมแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน					
- สร้างความโปร่งใสในการทำงาน					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>หัวหน้าทีม</u>					
85 หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการมอบหมายงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน					
86 หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน					
<u>สมาชิกในทีม</u>					
87 สมาชิกในทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด					
88 สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม					

ส่วนที่ 5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการสร้างทีม ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้
