

บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

ของ

สมบูรณ์ สุขประเสริฐ

ว. 3 ต.ค. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

สมบูรณ์ สุขประเสริฐ. (2548). *บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ๔: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยมีขอบเขตเนื้อหาตั้งนี้คือ ความหมายของการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เอกสารในการศึกษาค้นคว้ากำหนดตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2537-2547 ผลจากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ได้จัดทำบรรณนิทัศน์หนังสือ 27 เล่ม วารสาร 49 เรื่อง และงานวิจัย 33 เรื่อง รวม 109 เรื่อง และจัดพิมพ์บรรณนิทัศน์แยกตามประเภทของเอกสาร เรียงลำดับบรรณนิทัศน์แต่ละเรื่องตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง และจัดทำดรรชนีชื่อผู้แต่ง ดรรชนีชื่อเรื่อง และดรรชนีหัวเรื่อง สำหรับการสืบค้นข้อมูล

2. สารสำคัญของบรรณนิทัศน์สรุปตามขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาได้ดังนี้

2.1 การทำงานเป็นทีมคือการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีการประสานความรู้ ความคิดและความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เนื่องจากทุกคนมีข้อจำกัดในเรื่องพลังและมีความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกองค์การ จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี

2.3 การทำงานเป็นทีมมีหลักการสำคัญได้แก่ ทีมงานมีขนาดที่เหมาะสม ความสามารถของสมาชิก การมอบหมายบทบาทและการสนับสนุน การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายเฉพาะ ภาวะผู้นำและโครงสร้าง การอ้อมแรงทางสังคมและความรับผิดชอบ ระบบการประเมินผลและการให้รางวัล และความซื่อสัตย์

2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบคือ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีม และด้านการจัดการทีม

2.5 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ชัดเจน การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจ ความร่วมมือและขจัดความขัดแย้ง วิธีการที่เชื่อถือได้ การตรวจสอบติดตามผลงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์กับทีมงาน และการสื่อสารที่ดี

AN ANNOTATION ON TEAMWORK

AN ABSTRACT

BY

SOOMBOON SUKPRASERT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2005

Somboon Sukprasert. (2005). *Annotation on Teamwork*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Adviser: Asst.Prof.Dr.Puongrat Kesonpat.

The purpose of this study was to create an annotation concerning teamwork. The literary sources comprised of textbooks, academic journals, and research reports. The content of the annotation covered the meaning, the significance, the principles, and the components of effective teamwork. The documents reviewed were from B.E. 2537 – 2547.

The results of the study were summarized as follows.

1. Annotations concerning team work based on 27 books, 49 journal articles and 33 research reports, total 109 titles, were presented. Each annotation was arranged alphabetically by author under each document type with the author, title and subject heading indexes.

2. Major themes as demonstrated in the annotations were as follows.

2.1 Teamwork is defined as two or more people doing an activity together using joint knowledge, ideas, and work skills in order to effectively reach given goals and objectives.

2.2 Teamwork is so essential in order to overcome each person's limitations of power and different intelligence. Nowadays society needs cooperation at many levels for organizations to succeed and progress and have good work standards.

2.3 Principal principles of teamwork include appropriate size of team, abilities of members, allocated of roles and support, commitment to common purposes, establishment of specific goals, leadership and structure, social loafing and accountability, appropriate performance evaluation and reward systems, and high mutual trust.

2.4 Teamwork consists of three principal components: team leader, members and management.

2.5 Principal characteristic of effective teams include clear purposes and agreed goals, openness and confrontation, support and trust, cooperation and conflict resolution, reliable approach, task monitor, personnel development, sound intergroup relations, and good communication.

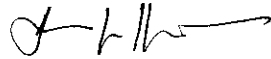
บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สารนิพนธ์
ของ
สมบูรณ์ สุขประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

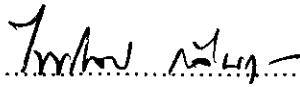
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของ สมบูรณ์ สุขประเสริฐ
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



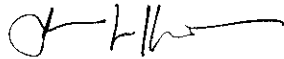
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



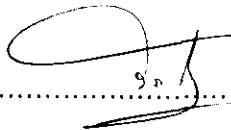
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)



.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)



.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณ ดันท์เจริญรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้ศึกษาได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ดันท์เจริญรัตน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำสารนิพนธ์ และรู้ถึงคุณค่าของสารนิพนธ์ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาตาม หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณนัยนา สุขประเสริฐ คุณเกษศิริรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ คุณไพฑูรย์ คงทัพ คุณพีรวัฒน์ ภูเพชร คุณลัทธศักดิ์ แพรสายทอง คุณพรเพ็ญ ประชาภิญโญ คุณจิรายุ คุณพันธ์ และเพื่อนๆ เอกบริหารการศึกษา ราชบุรี รุ่น 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนช่วยเหลือ แนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง

สมบุรณ์ สุขประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
ขอบเขตของเอกสารที่ศึกษา	4
ลักษณะของเอกสารที่ศึกษา	5
แหล่งข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การทำงานเป็นทีม	8
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	10
หลักการการทำงานเป็นทีม	13
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	16
ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บรรณนิทัศน์	28
3 วิธีดำเนินการศึกษา	31
วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์	31
การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์	33
การจัดทำตรรกะบรรณนิทัศน์	33
การจัดทำบรรณานุกรม	37
ประโยชน์ที่ได้รับ	37
4 แหล่งข้อมูล	38
ตอนที่ 1 บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา	38
ตอนที่ 2 บรรณนิทัศน์วารสาร	52
ตอนที่ 3 บรรณนิทัศน์งานวิจัย	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ดรรชนีบรรณนิทัศน์.....	105
ดรรชนีชื่อเรื่อง.....	105
ดรรชนีชื่อผู้แต่ง.....	111
ดรรชนีชื่อเรื่อง.....	115
5 สรุปและอภิปรายสาระสำคัญ.....	116
สรุปและอภิปรายสาระสำคัญ.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	124
 บรรณานุกรม.....	 126
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 137

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคม มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อความอยู่รอดและมีชีวิตที่ดีขึ้น คนเราไม่สามารถทำงานทุกอย่างตั้งแต่ต้นจนจบได้สำเร็จเพียงคนเดียว การทำงานจำเป็นต้องอาศัยมันสมองและความถนัดที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลมาช่วยแก้ปัญหาและดำเนินงานให้เกิดผลดีที่สุด การบริหารงานในยุคปัจจุบันภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับเวลาเพื่อให้ทันกับความต้องการ การทำงานจึงมีความซับซ้อนและต้องอาศัยการประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงทำให้การทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาทสำคัญและได้รับการยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลมากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นเคล็ดลับสำคัญในการสร้างความสามัคคีและก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่องาน (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. 2545: 38) ปัจจุบันทุกวงการมีการแข่งขันชิงกันสูง จึงมักมีผู้กล่าวว่า “ยิ่งแข่งขันกันมากเท่าใด ก็ต้องมีความร่วมมือกันมากขึ้นเท่านั้น” คนเพียงคนเดียวไม่อาจทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เลย เพราะการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่เป็นตัวแปรในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม (วินิจ เกตุขำ. 2542: 69)

เทคนิคการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับว่าสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานทุกระดับ เพราะเป็นการประสานความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกให้สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาปรับปรุงองค์กร ทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด สามารถเพิ่มผลผลิตโดยที่สมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2539: 14) คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้งานดีมีคุณภาพเพิ่มผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร สมาชิกรู้บทบาทของตนเอง ปลุกฝังความรับผิดชอบ สร้างมิตรสัมพันธ์ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2544: 227-228) การทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่น่าสนใจในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมงานจึงมีใช้จุดสุดท้ายหรือเป้าหมาย (End) แต่เป็นหนทาง (Mean) ที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ได้ ส่วนปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมสัมฤทธิ์ผลก็คือผู้บริหารระดับสูง (Top management) และสมาชิกในทีมงาน (Team members) (วันทนา ก่อสกุล. 2543-2544: 42)

ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นด้วยการได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543: 162) เพราะหากมีทีมงานที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับ สมาชิกในหน่วยงานจะมีขวัญและกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (จักรพันธ์ วงศ์บุรณาวาทย์. 2538: 5) การที่สมาชิกของทีมงานมีความเข้าใจกันและสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำหน้าที่ของแต่ละคนมารวมกันทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาองค์การที่สำคัญ ในการบริหารบุคคลแผนใหม่ ได้ให้ความสนใจการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันทำงานย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น แนวคิดในการบริหารในปัจจุบันที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายคือ การบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมให้แข็งแกร่ง เน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นยังส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ทีมงานจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทำงานของตนและกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ โดยสมาชิกจะต้องเข้าใจภารกิจ วัตถุประสงค์ และปฏิบัติตามกฎพื้นฐานของกลุ่ม มีการแบ่งความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรม และทำงานสอดคล้องกันไปในทุกทิศทางเดียวกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคนอื่น ๆ. 2545: 26-27)

การทำงานเป็นทีมไม่ใช่เป็นเพียงการรวมตัวของคนจากที่ต่าง ๆ เข้าเป็นกลุ่มเพื่อทำงานใดงานหนึ่งเท่านั้น ที่สำคัญการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ แต่ต้องมีการก่อตั้ง สร้างเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ และต้องเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งต้องผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สมาชิกและทีมงานมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ. 2545: 82) ก่อให้เกิดการผสมผสานของสติปัญญา ความสามารถอย่างถูกต้อง เหมาะสมให้สมดุลในบทบาทซึ่งกันและกัน เนื่องจากบทบาทเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543: 162) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การทำงานร่วมกันของทุก ๆ คน ไม่ใช่อยู่ที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งเท่านั้น จึงจำเป็นต้องคิดและแสดงออกโดยคำนึงถึงคุณค่าและความสำเร็จของส่วนรวม แต่ไม่ได้หมายความว่าละความสำคัญและความต้องการของตัวบุคคลลงไป เพราะทีมงานที่ดีจะต้องบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิก ช่วยให้สมาชิกในทีมงานบรรลุในความต้องการส่วนตัวไป พร้อม ๆ กันกับความสำเร็จของทีมด้วย ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงจุดเด่นของแต่ละคนที่ประกอบขึ้นเป็นทีมงาน รู้ว่าควรคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและความสนใจอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับบทบาทที่จะมอบหมายในทีมงาน โดยวิธีจับคู่ระหว่างความสนใจของสมาชิกให้

เหมาะสมกับบทบาทที่ต้องการ ผู้บริหารเป็น ผู้ที่สามารถช่วยให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานอย่างราบรื่น (ศุภโชค ชุนอิว. 2545:129)

ในเมืองไทยผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ได้เริ่มเน้นการทำงานเป็นทีมมากขึ้นทุกทีตามกาลเวลาที่ผ่านไป แต่ความไม่ชำนาญประกอบกับวัฒนธรรมไม่เอื้ออำนวย ทำให้คนไทยประสบปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (พิชญ์ คำมิ่ง. 2545: 25) ประกอบกับการพัฒนาการในยุคอุตสาหกรรมซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำ และค่านิยมปัจเจกชนที่ให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัว ทำให้ละเลยทักษะการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมทำให้คนส่วนใหญ่มุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ บางครั้งอาจทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มบ้าง แต่ก็ไม่ใช่การทำงานเป็นทีม และที่ผ่านมาก็ค่อนข้างเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า คนไทยทำงานเป็นทีมไม่เป็น ไม่มีการวางแผนการทำงานและประสานงานล่วงหน้า ชอบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ดังที่มักจะมีคำกล่าวอยู่เสมอ ๆ ว่า “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” แต่ ทุกคนก็สามารถเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้ เพียงแต่ต้องใช้เวลาและการฝึกฝนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และคนอื่น ๆ. 2545: 9) ดังนั้นการสร้างทีมงานนั้นจะต้องอาศัยเวลา ความรู้และหลักการ โดยเฉพาะความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และต้องมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกในทีมงานสามารถทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงาน การที่จะปล่อยให้ทีมงานพัฒนาไปเองตามธรรมชาติจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การทำงานเป็นทีมได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง มีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทีมงานให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องตัว ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร (สุนันทา เลาพันธ์. 2544: 35) และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรที่ทำให้บุคลากรปรับปรุงความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กลุ่มและบุคคล อีกทั้งผลงานที่ได้ก็จะเป็นทวีคูณจากการทำงานคนเดียว (ปิยพัทธ์ สิบบัวทอง. 2545: 44) ประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้นำทางเศรษฐกิจของโลก ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งองค์กร อันเป็นแรงผลักดันให้เติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ไม่เคยปรากฏเลยว่ามีบริษัทใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจโดยปราศจากทีมงานที่ดี (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538: 137) ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเสริมทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อหล่อหลอมให้ทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้นำทีม จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงเทคนิคการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมทีมงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้ศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารการศึกษาขององค์กรประสบ

ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ผู้ศึกษาความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “การทำงานเป็นทีม” จากบทความจากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและจัดทำบรรณนิทัศน์ฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร ผู้นำหน่วยงาน ผู้จัดการองค์การต่าง ๆ รวมทั้งผู้สนใจทุกท่านสามารถสืบค้นข้อมูลดังกล่าวได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลสำนักหอสมุดกลาง สำนักวิทยบริการ และหอสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และได้จัดทำบรรณนิทัศน์ชื่อเรื่อง บรรณนิทัศน์ชื่อผู้แต่งและบรรณนิทัศน์หัวเรื่อง เรียงลำดับตามตัวอักษรแบบพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลดังกล่าว

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับเรื่อง การทำงานเป็นทีมในครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้นำหน่วยงาน ผู้จัดการองค์การ ผู้สนใจและผู้เกี่ยวข้องสามารถสืบค้นข้อมูลและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และนำความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล ศึกษาค้นคว้า หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้เป็นอย่างดี

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาเกี่ยวกับ “การทำงานเป็นทีม” เฉพาะฉบับที่เป็นภาษาไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2537–2547 จากแหล่งข้อมูลสำนักหอสมุดกลาง สำนักวิทยบริการ และหอสมุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยตามขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. หลักการทำงานเป็นทีม
4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของเอกสารที่ศึกษา

1. หนังสือและตำราที่กล่าวถึงเรื่องการทำงานเป็นทีม จำนวน 27 เรื่อง
2. บทความจากวารสาร เรื่องการทำงานเป็นทีม จำนวน 49 เรื่อง
3. งานวิจัยที่กล่าวถึงเรื่องการทำงานเป็นทีม จากมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ จำนวน 33 เรื่อง

โดยศึกษารวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2537–2547 จำนวนทั้งสิ้น 109 เล่ม

แหล่งข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาได้ไปศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. สำนักหอสมุดพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. สำนักวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
5. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
6. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความหมายของคำที่ควรศึกษาดังนี้

1. **บรรณนิทัศน์** หมายถึง การสรุปเนื้อหา สารหรือส่วนสำคัญโดยย่อจากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัย เพื่อช่วยให้ผู้อ่านสืบค้นหรือศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ โดยสังเขป และช่วยให้ผู้อ่านได้รู้จักหนังสือและสิ่งพิมพ์นั้น ๆ ว่ามีความน่าสนใจ มีสาระสำคัญ และคุณค่าอย่างไร เพื่อความสะดวกและประหยัดเวลาในสืบค้นข้อมูลหรือศึกษาค้นคว้าสาระสำคัญจากเรื่องราวต่าง ๆ
2. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาอาศัยกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถในการทำงานร่วมกันตั้งแต่ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกมีความพึงพอใจทั้งงานและพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การอธิบายภาพรวมของรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ แนวคิด ลักษณะ วิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง เหตุผล ความจำเป็นหรือประโยชน์ของการร่วมมือร่วมใจกันทำงานที่ยาก งานที่มีความสลับซับซ้อน งานที่เร่งด่วน รวมทั้งงานที่มีการแข่งขันสูงให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและมีมาตรฐานการทำงานที่ดี

2.3 หลักการทำงานเป็นทีม หมายถึง แนวคิด วิธีการ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเทคนิคและกลยุทธ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน การพัฒนาทีมงานและการบริหารทีมงาน ที่หน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ทีมงานมีขนาดเหมาะสม มีอุดมการณ์ที่แน่นอนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม มีอิสระในการทำงานพอสมควร มีความผูกพันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้วางใจกัน เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม และปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของที้อย่างเคร่งครัด

2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ปัจจัยพื้นฐาน หรือปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน การพัฒนาทีมงาน รวมทั้งบทบาทของผู้นำและสมาชิกในทีมงานที่ส่งผลให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและมีมาตรฐานการทำงานที่ดี องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบคือ

2.4.1 องค์ประกอบด้านผู้นำทีม

2.4.2 องค์ประกอบด้านสมาชิกของทีม

2.4.3 องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม

2.5 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง รูปแบบ แนวทาง วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน เทคนิค กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน และการพัฒนาทีมงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน การพัฒนาสมาชิก เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

3. **หนังสือ ตำรา** หมายถึง สิ่งพิมพ์ที่เกิดจากการบันทึกความคิด ความรู้และประสบการณ์ของผู้เขียนที่เป็นเรื่องราว หรือเอกสารประกอบคำบรรยายทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

4. **วารสาร** หมายถึง สิ่งพิมพ์ที่ออกเผยแพร่ต่อเนื่องกันเป็นระยะ ๆ มีหลายฉบับในชื่อเรื่องเดียวกัน กำหนดการพิมพ์อย่างสม่ำเสมอ มีทั้งรายสัปดาห์ รายปักษ์ และรายเดือน แต่ละฉบับมีหมายเลขกำกับ ระบุวัน เดือน ปีที่ออก เนื้อหาสาระประกอบด้วย บทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ ความคิด ความเคลื่อนไหว และพัฒนาวิชาการด้านต่าง ๆ

5. **งานวิจัย** หมายถึง สิ่งพิมพ์ที่เผยแพร่งานการศึกษาค้นคว้า ทดลองและวัดค่าความถูกต้องจากสถิติ สามารถพิสูจน์ได้และมีความเชื่อถือของนักวิจัย คณาจารย์ ผลการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต หรือปริญญาดุษฎีบัณฑิตที่มีการคัดเลือกและได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ และเที่ยงตรง

6. **ดรรชนี** หมายถึง การจัดทำสารบัญญัตินำ โดยการเรียงลำดับตัวอักษรตามแบบพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ไว้ท้ายเล่มของหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยซึ่งดรรชนีสามารถจำแนกได้ดังนี้

6.1 ดรรชนีชื่อเรื่อง หมายถึง การจัดทำสารบัญญัตินำโดยการเรียงลำดับตัวอักษรตามแบบพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ของชื่อเรื่องจากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัย

6.2 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง หมายถึง การจัดทำสารบัญญัตินำโดยการเรียงลำดับตัวอักษรตามแบบพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ของชื่อผู้แต่ง จากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัย

6.3 ดรรชนีหัวเรื่อง หมายถึง การจัดทำสารบัญญัตินำหลัก หรือคำสำคัญจากประเด็นที่เป็นสาระสำคัญในแต่ละเรื่อง นำมาเขียนเป็นหัวเรื่อง โดยเรียงลำดับตัวอักษรตามแบบพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน จากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำบรรณนิทัศน์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. หลักการทำงานเป็นทีม
4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

บรรณนิทัศน์

1. บรรณนิทัศน์
2. หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์
3. ลักษณะของบรรณนิทัศน์

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ในปัจจุบันนักวิชาการต่างให้ความสำคัญในกระบวนการทำงานว่าต้องใช้วิธีการทำงานเป็นหมู่คณะหรือเป็นทีมงาน (Teamwork) มากกว่าที่จะทำงานโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว เนื่องจากโลกยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการติดต่อสื่อสารที่ทำให้โลกไร้พรมแดน ส่งผลให้การทำงานต้องมีความรวดเร็ว ชับช้อน และมีการแข่งขันกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องแบ่งงานกันทำ โดยนำเอาศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลาและเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน ช่วยเสริมสร้างให้เกิดพลังร่วมกัน โดยที่แต่ละคนต่างมีความรู้สึกรู้ว่าเขเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และจะต้องทุ่มเท เสียสละเพื่อธำรงรักษาความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนงาน หรือการสร้างมาตรฐานการทำงาน (ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542: 52-53) ซึ่งสอดคล้องกับประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2545: 38) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น รวมทั้งการแข่งขันกับเวลา เพื่อให้ทันกับความต้องการ การทำงานจึงมีความซับซ้อนและต้องใช้องค์ประสานงานกันอย่างดีเยี่ยม จึงทำให้การทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาทสำคัญและได้รับการยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรมากที่สุด และสอดคล้องกับพิชญ์ คำมิ่ง. (2545: 25) ซึ่งกล่าวว่า

การทำงานในยุคปัจจุบัน คนเราไม่อาจทำอะไรได้ดีได้เพียงลำพังตัวเองเหมือนสมัยก่อน เพราะว่า ความรู้และความสามารถของแต่ละคนมีจำกัด ในขณะที่ปัญหาของงานซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ทุกวัน จนเกินกว่าสติปัญญาของคนเพียงคนเดียวจะทำได้ ดังนั้นจึงต้องหันหน้ามาทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มหรือทีม จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุ ผลสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (วิชย โสสุวรรณจินดา. 2539: 66)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในกลุ่มมีความ ร่วมมือร่วมใจกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2539: 14)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ องค์การ โดยสมาชิกของทีมมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล (กวี วงศ์พุม. 2540: 38)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำกิจกรรมที่สมาชิกของทีมร่วมมือกันและประสานงาน กันอย่างราบรื่น สมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนและแสดงบทบาทหน้าที่ ของตนอย่างเหมาะสม เป็นการกระทำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของทีม (เกรียงไกร เจียมบุญศรี. 2540: 25)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการประสานงานกัน ร่วมมือกัน สามัคคีกัน มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน (สมชาติ กิจยรรยง. 2540: 197)

การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนสมาชิกมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการทำงาน ร่วมกัน (สุรวัดน์ ชมภูพงษ์. 2540: 98)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ งานได้ผล คนพอใจ (นราธร เทพกิจ. 2542: 37)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานนั้น แต่ละคนต่างมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน โดยการทำงานนั้นจะ เกิดขึ้นจากการประสานความรู้ ความคิดและความสามารถจนงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543: 161)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้าร่วมด้วยกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม (ศิณีย์ สังข์ศรีศรี. 2544: 32)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้เกิดผลน่าพึงพอใจและมีความสนุกสนานในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของปัจเจกบุคคลอย่างเดียว แต่มุ่งที่วิธีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (ธนิวิน ปิ่นเขียน. 2545: 103)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาอาศัย และรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม แต่ละคนอาจมีพื้นฐาน แนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มาร่วมกันบริหารและตัดสินใจเพื่อสร้างผลผลิตให้ดีที่สุด (ประภาพร ชื้อสิทธิกุล. 2545: 38)

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาอาศัยกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถในการทำงานร่วมกันตั้งแต่ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกมีความพึงพอใจทั้งงานและพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันในองค์กรของรัฐและเอกชนให้การยอมรับและนิยมการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการนำเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการทำงานเป็นทีมนั้นหากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันแล้ว ไม่ว่าจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้สวยงามเพียงใด ถึงแม้จะมีบุคลากรที่มีความรู้สูงมาก มีกำลังเงินที่พร้อมมูล แต่ขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก็ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร

บีบี และมาสเตอร์สัน (ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. 2543: 18; อ้างอิงจาก Beebe and Masterson. 1990) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ทีมจะมีข้อมูลมากกว่าคนเพียงคนเดียว เนื่องจากทีมงานจะมีบุคคลต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในด้านพื้นฐาน และประสบการณ์ที่สามารถนำมาร่วมกันคิดพิจารณาได้อย่างกว้างขวางกว่า เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ทีมสามารถใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ได้มากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากทีมมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา

3. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และพัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง

4. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ซึ่งจะสร้างความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดแนวทางนั้น ๆ ขึ้นมา

5. สมาชิกของทีมจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น ขณะที่ตนมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น การทำงานเป็นทีมจะทำให้เราเห็นภาพที่คนอื่นมองเห็นเราได้ชัดเจนมากขึ้น เพราะข้อมูลสะท้อนกลับที่เราได้รับจะทำให้เราตระหนักถึงคุณลักษณะของตัวเองที่เราเองไม่เห็นแต่คนอื่นมองเห็น

ทิตนา แชมมณี. (2537: 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลัง การทำงานให้สำเร็จเพียงคนเดียวนั้นย่อมเป็นการยาก โดยเฉพาะงานใหญ่ ๆ จะอาศัยกำลังคนเพียงคนเดียวนั้นเป็นการยาก จึงจำเป็นต้องพึ่งพากำลังและแรงงานของผู้อื่น ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะงานใหญ่หรืองานที่มีความซับซ้อน

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดต้องอาศัยความคิดที่หลากหลาย ดังคำพังเพยที่ว่าหลายหัวดีกว่าหัวเดียว

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยลำพังมิได้ มนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น และจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ดังนั้นการที่มนุษย์ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกระดับองค์กร หากไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาไปทุกระดับ ทุกระดับองค์กรและเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการมารวมกันเป็นทีมนั้นมีความหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน ดังตัวอย่างที่ได้ทดลองจากประเทศญี่ปุ่น เมื่อให้คนงาน 1 คนประกอบรองเท้า 3 คู่ต่อวัน ดังนั้นคนงาน 10 คนประกอบรองเท้า 30 คู่ต่อวัน แต่เมื่อให้คนงาน 10 คนนี้ทำงานเป็นทีม เขาสามารถประกอบรองเท้า 50 คู่ต่อวัน การทดลองดังกล่าว ชี้ชัดว่าการทำงานเป็นทีมให้ผลดีกว่าและมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ

5. การที่บุคคลมีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ขณะเดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็ส่งผลให้ทีมเจริญงอกงามไปด้วย

สมชาติ กิจยรรยง. (2540: 199) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จ ทันตามกำหนดเวลา

3. งานที่ต้องทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย
4. งานบางงาน เป็นงานที่หลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

วิภาพร มาพบสุข. (2543: 314) ได้ให้ทัศนะในเรื่องความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอีกด้วย
2. ทีมจะก่อให้เกิดงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปริกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกัน สมาชิกก็สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กร จะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มาตรฐานการทำงานขององค์กรในภาพรวมดีไปด้วย
6. ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรักใคร่ชอบพอกัน ปราศจากความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งให้เห็นว่าเทคนิคการทำงานเป็นทีมได้รับการยอมรับจากองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก มีการนำเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ทุกคนมีข้อจำกัดในเรื่องพลังและมีความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ประกอบกับลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกระดับ องค์กร ทุกคนมีโอกาสปริกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสามัคคี มีความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ในขณะเดียวกันสมาชิกก็สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

3. หลักการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องใช้หลักการตลอดจนแนวทางปฏิบัติ ๑ ที่เอื้อต่อการนำมาประยุกต์ใช้

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2539: 68–69) ได้กล่าวถึงหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอน ซึ่งสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ถือความถูกต้องที่ไม่จำเป็นต้องถูกใจ
3. ประนีประนอม โดยนำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. อภัยซึ่งกันและกัน
5. ไม่เอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
7. เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
8. อย่าเด่นแต่คนเดียว ต้องเด่นทั้งทีม
9. ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมดา
10. เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอย่าเก็บไว้ หรืออย่าไปพูดลับหลัง แต่ควรนำปัญหามา

พูดจาให้เข้าใจกัน

11. รู้จักแบ่งงานกันทำ และมีการประสานงานกัน
12. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
13. สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด
14. สมาชิกทุกคนต้องยอมรับผิดเมื่อทำผิด
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม ให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

สุพัตรา สุภาพ. (2538: 102–103) กล่าวว่า หัวใจของการทำงานเป็นทีมต้องรู้จักคนและรู้จักงาน โดยมีหลักการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. การให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม
2. มีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกรู้ว่าจะต้องทำงานตามขั้นตอนอย่างไร
3. สมาชิกทุกคนเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน และใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผล
4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก
5. แบ่งงานให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบ เพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนกัน
6. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน
7. ทีมมีความผูกพัน ยึดเหนี่ยว สมาชิกมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

8. แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน
9. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
10. ให้คนที่มีอารมณ์คล้าย ๆ กันอยู่ในทีมเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างพลังของทีม
11. เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ เพื่อจะได้ช่วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
12. สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมอย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเพื่อความพอใจ หรือเพื่อความมั่นคง
13. เข้าใจบทบาทของคนที่จะต้องทำอะไรบ้างที่ไม่กระทบกระเทือนหรือก้าวก่าย

ผู้อื่น

14. สามารถใช้ข้อโต้แย้งในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย
15. ส่งเสริมให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอื่น ๆ ได้
16. สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

ชันวิน ปิ่นเขียน. (2545: 79–81) กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ทีมตั้งไว้นั้น ทีมงานควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. การทำให้เป็นปัญหาร่วมกัน หมายถึงการทำให้ทุกคนในกลุ่มตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นและถูกหยิบยกมาแก้ไวนั้นเป็นปัญหาของทุกคนที่มีส่วนที่จะได้รับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข

2. การรณรงค์สู่เป้าหมาย หมายถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกของทีมทุกคนทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกว่าเป็นความต้องการของตัวเองด้วยที่ต้องทำงานชิ้นนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อประโยชน์ทั้งของตนเองและหน่วยงาน

3. การทำความเข้าใจว่าทุกคนมีบทบาทสำคัญ หัวหน้ากลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจเป้าหมายของทีมอย่างกระจ่างชัด แล้วรับภารกิจที่เหมาะสมกับความสามารถของตนอย่างแท้จริงด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และร่วมกันใช้ความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่รวมเป็นพลังของทีมที่มีประสิทธิภาพ

4. การฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้เชี่ยวชาญ สมาชิกแต่ละคนต้องฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานเป็นทีมก้าวหน้า และรู้จักประยุกต์ใช้ทักษะของแต่ละคนร่วมกันเพื่อประสมประสานกันเป็นทักษะของทีม ทักษะที่จำเป็นได้แก่ วิธีการทางสถิติต่าง ๆ เทคนิคการแก้ไขปัญหาและวิธีการใช้สถิติขั้นศึกษา เป็นต้น

5. การใช้เวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินกิจกรรมที่เป็นทีมให้ก้าวหน้านั้นต้องกำหนดแผนในการทำงาน โดยให้สมาชิกทุกคนร่วมกันพิจารณาว่าจะทำอะไร เมื่อใด ทำอย่างไร แล้วลงมือปฏิบัติตามแผน ทั้งนี้ควรกำหนดวิธีการที่จะให้สมาชิกทุกคนสามารถ

ตรวจสอบความก้าวหน้าของงานตามแผนงานได้ เพื่อดูว่าทีมงานใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดหรือไม่

6. การบันทึกกระบวนการในการทำกิจกรรม การดำเนินการกิจกรรมที่เป็นทีม ควรบันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากการดำเนินงานครั้งที่ผ่านมา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาครั้งต่อไป

7. ทำให้กิจกรรมมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนช่วยกำหนดวิธีการทำงานให้น่าสนใจและมีชีวิตชีวายิ่งขึ้น

8. สร้างบรรยากาศที่สดชื่นสนุกสนาน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่น่ารื่นรมย์ แต่ต้องไม่ลืมว่ากิจกรรมดังกล่าวเป็นเพียงกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเท่านั้น เป้าหมายที่แท้จริงก็คือ การร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. การชักนำการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้จัดการและหัวหน้างาน ในการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิผลนั้นทีมงานควรแสวงหาการสนับสนุนในการทำกิจกรรมจากฝ่ายจัดการและหัวหน้างานด้วย เพื่อช่วยเสริมสร้างพลังสมาชิกของทีมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

โรบบินส์. (Robbins. 1991: 352-357) กล่าวถึงหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ขนาดของการทำงานเป็นทีม (Size of work teams) การทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จแนวโน้มต้องเป็นทีมขนาดเล็ก ทีมที่มีสมาชิกประมาณ 10-12 คน มีแนวโน้มว่าจะมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม

2. ความสามารถของสมาชิก (Abilities members) ความมีประสิทธิภาพของทีมพิจารณาจากทักษะ 3 ประการของสมาชิก ได้แก่ 1) ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญทางเทคนิค (Technical expertise) 2) ทักษะในการแก้ไขปัญหา 3) ทักษะในการรับฟัง

3. การมอบหมายบทบาทและการสนับสนุนให้มีความแตกต่างเกิดขึ้น (Allocating roles and promoting diversity) บทบาทของสมาชิกมีผลทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้ 1) นักสร้างสรรค์-นักริเริ่ม (Creator-Innovators) 2) นักสำรวจ-นักสนับสนุน (Explorer-promoter) 3) นักประเมิน-นักพัฒนา (Assessor-Development) 4) ผู้ผลักดัน-ผู้จัดองค์การ (Thruster-Organizers) 5) ผู้ลงความเห็น-ผู้ผลิต (Concluder-Procedure) 6) ผู้สนับสนุน-ผู้ค้ำจุน (Upholders-Maintainers) 7) ผู้รายงาน-ที่ปรึกษา (Reporter-Advisors) 8) ผู้ประสาน (Linking)

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Having a commitment to a common purpose) เป็นวัตถุประสงค์กว้าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวทาง และข้อตกลงที่สมาชิกมีต่อกัน หรือเรียกว่า "วิสัยทัศน์"

5. กำหนดเป้าหมายเฉพาะ (Establishing specific goals) ความสำเร็จของทีมงานเกิดจากการแปลงวัตถุประสงค์ทั่วไปให้เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่สามารถวัดได้ ปฏิบัติได้เป้าหมายจะช่วยให้การสื่อสารชัดเจน สมาชิกทุกคนทราบจุดเน้นในการทำงาน

6. ภาวะผู้นำและโครงสร้าง (Leadership and Structure) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำและโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และทำให้สมาชิกมีจุดเน้นและมีแนวทางปฏิบัติงาน

7. การอ้อมแรงทางสังคมและความรับผิดชอบ (Social loafing and accountability) การทำงานเป็นทีมมีลักษณะการอ้อมแรงทางสังคมเกิดขึ้น เนื่องจากทุกคนคาดหวังต่อการปฏิบัติร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกต้องรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

8. จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลเหมาะสม (Appropriate performance evaluation and reward systems) จะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อการทำงาน รางวัลเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อมากยิ่งขึ้นเป็นการสร้างขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ

9. พัฒนาความซื่อสัตย์ระหว่างกัน (Developing high mutual trust) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ความซื่อสัตย์ต้องใช้เวลายาวนานในการสร้างแต่ทำลายลงได้ไม่ยาก และเป็นการยากที่จะเริ่มต้นใหม่ ความซื่อสัตย์หมายถึง ความสุจริต ความสามารถ ความหนักแน่น ความจงรักภักดีและการเปิดเผย

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยหลักการ แนวทางปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้ กล่าวคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีขนาดที่เหมาะสม มีอุดมการณ์ที่แน่นอนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก เลือกสรรสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ และถือว่าทุกคนมีความสำคัญ มีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม สมาชิกในทีมงานต้องแบ่งงานกันทำ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ยอมรับเมื่อกระทำผิด ให้อภัยซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทีมงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

ทิสนา แคมมณี. (2537: 4-5) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำทีมเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมใดขาดผู้นำก็ยากจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ เพราะขาดแกนกลางในการทำงาน หากทีมใดได้ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดี มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง ยิ่งผู้นำมีลักษณะผู้นำที่ดีสามารถใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ทีมนั้นก็บรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม ถ้าทีมมีผู้นำที่ดีเพียงใดแต่สมาชิกของทีมขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน ไม่ปฏิบัติตามบทบาทก็จะเกิดปัญหา เพราะการทำงานเป็นทีมนั้นต้องการความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน และพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนเต็มกำลังความรู้ความสามารถ

4. องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม ถ้ามีผู้นำและสมาชิกที่ดีเข้าใจบทบาท หน้าที่แล้ว ก็ยังต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสม โดยมีการวางแผน เป้าหมาย ขั้นตอน การดำเนินงานก็จะปฏิบัติงานไปตามทิศทางเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดช่องว่างระหว่างสมาชิก

คิธีย์ สังข์ศรี. (2544: 32) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

1. เป้าหมายการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมงานทุกคนรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีมอย่างชัดเจนและถูกต้อง เป้าหมายทีมงานต้องชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งเพื่อสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุมลงโทษ ช่วยให้สมาชิกใช้เวลาและพลังงานอย่างเป็นประโยชน์

2. บทบาทการทำงานเป็นทีม ต้องกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน โดยกำหนดว่าใครทำหน้าที่อะไร มีความรับผิดชอบเพียงใด บางครั้งอาจกำหนดให้สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม

3. กระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้นำต้องมีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและกระบวนการทำงานอื่น ๆ ของทีม การกำหนดวิธีการทำงานต้องง่ายต่อการปฏิบัติและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ธนิวิน ปิ่นเขียน. (2545: 116) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ต้องการหรือผลที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น
2. กิจกรรม คืองานที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้
3. วิธีการ คือ การที่จะทำให้เกิดกิจกรรมแต่ละอย่างบรรลุจุดหมาย โดยจะต้องระบุว่าต้องทำอะไร ที่ไหน เวลาใด
4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ คือสิ่งที่คาดหวังว่า แต่ละคนจะต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบในกิจกรรมหรืองานใดบ้าง
5. กฎระเบียบและการควบคุม คือการกำหนดมาตรฐาน ความประพฤติ ข้อกำหนด เพื่อให้ทุกคนได้รู้และปฏิบัติตาม
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน คือการที่แต่ละบุคคลพยายามทำความเข้าใจร่วมกันในพฤติกรรม ทักษะคติของกันและกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกันและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือขบวนการที่จะส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในจุดหมายเดียวกัน
8. การให้ความร่วมมือ คือความพร้อมทั้งกายและใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือหรือปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การจัดการความขัดแย้ง คือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งในด้านบุคคล หรืองานที่ปฏิบัติ

10. ผู้นำทีม คือบุคคลที่มีบทบาทซึ่งนำกำหนดเป้าหมาย อำนาจการ สั่งงานแนะนำ ออกคำสั่งให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาศรี อึ้งกุล. (2545: 81–82) สรุปลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
 2. มีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
 3. วางแผนร่วมกัน (Common plan) สมาชิกต้องมีการวางแผนและประเมินผล การปฏิบัติงานร่วมกัน
 4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
 5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ
 6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกในทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกดังกล่าวจะปรากฏในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยตนเอง เปิดเผยและมีความจริงใจ
 7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องเป็นไปในลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน
 8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common benefit) สมาชิกของทีมนะร่วมมือกันทำงานสำเร็จ และประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน
- วูดคอค. (Woodcock. 1989: 4) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า
1. มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน
 2. มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
 3. สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
 4. มีการพบปะ ประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก
 5. ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก
 6. ทีมให้โอกาสแก่สมาชิกในการเรียนรู้
 7. ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ

8. ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่องาน และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 3 ประการคือ ประการแรก องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำทีมควรมีคุณสมบัติดังนี้ กล่าวคือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ใ้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน ประการที่สอง ด้านสมาชิกในทีม สมาชิกต้องมีคุณสมบัติดังนี้ กล่าวคือ มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน ช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน มีความผูกพันแน่นแฟ้น ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ และประการที่สามด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม

5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Characteristic Of Effective Teams)

ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การต้องมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542: 118) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของแต่ละคนเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง
3. สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งาน

ของทีมบรรลุเป้าหมาย

5. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นต้องเป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น ไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

6. บรรยากาศการทำงานในทีมไม่ตึงเครียด เป็นบรรยากาศแบบสบาย
7. คำนึงถึงประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543: 166–175) กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน (Clear purpose and agreed goals) เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจในภารกิจ หน้าที่และมีความรับผิดชอบร่วมกัน หากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกิดจากการตกลงร่วมกัน งานก็จะดำเนินไปด้วยดี

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มจะนำไปสู่การหาข้อสรุปเพื่อให้ทีมงานผ่านพ้นสภาวะวิกฤตได้

3. การช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจ (Support and trust) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปการช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจจะไปด้วยกันเสมอ การทำให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเข้มแข็งเป็นสูตรสำคัญในการสร้างทีมงาน

4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) แม้ว่าทีมงานจะร่วมมือกันอย่างดี ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการสร้างสรรค์ได้ อาจถือได้ว่าเป็นการเสนอแนวคิด หรือวิธีการมองปัญหาใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการคิดของตนเองได้

5. วิธีการที่เชื่อถือได้ (Sound procedures) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีวิธีการทำงานที่เหมาะสม หลากหลาย แตกต่างกันไปตามสภาพของปัญหา ความสนใจและทักษะของสมาชิกในทีมงาน

6. การตรวจสอบติดตามผลงานเป็นประจำ (Regular review) จะต้องมีการทบทวน คุณภาพและวิธีการทำงานเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสอบจะช่วยให้ทีมงานเรียนรู้จากประสบการณ์และมีจิตสำนึกที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

7. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) ต้องส่งเสริมให้ทีมงานมีการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะความสามารถและศักยภาพของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพมาก

8. ความสัมพันธ์กับกลุ่มทีมงานเป็นไปด้วยดี (Sound inter-group relations) เนื่องจากแต่ละองค์การมีหลายทีมงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทีมงานจะต้องเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานด้วย

9. การสื่อสารที่ดี (Good communication) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้งานเดินหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เกิดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานและทีมงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาพร ชื้อสิทธิกุล. (2545: 39-40) สรุปลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในการทำงานเป็นทีมควรจัดความหวาดระแวงออกไป และสร้างความไว้วางใจบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) ทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจที่ตรงกัน เป็นที่ยอมรับของทุกคน สามารถสนองความต้องการของทีมงานได้

3. การยอมรับนับถือ (Respect) ในการทำงานร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนย่อมมีบทบาทและความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ทุกคนควรยกย่องให้เกียรติกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้ใกล้ชิดและเป็นกันเอง

4. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่องานและองค์กร ซึ่งจะสร้างผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ความมีเหตุผลและความถูกต้อง (Accountability and accuracy) เพื่อสร้างคุณธรรมในการทำงาน ดังนั้นสมาชิกต้องตระหนักถึงหลักการ เหตุผล และความถูกต้อง เทียบตรง ไม่ปล่อยให้ความถูกต้อง มามีอิทธิพลเหนือความถูกต้อง

6. การบริหารจัดการ (Management) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน เป็นจริงและปฏิบัติได้ รวมทั้งการเลือกสรรบุคคลให้ตรงกับลักษณะงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีร่วมกัน

7. ความเต็มใจ (Willingness) สมาชิกในทีมงานต้องทำงานด้วยจิตที่มุ่งมั่น และยินดีที่ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทีมปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

8. ระบบรางวัล (Reward system) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะถูกควบคุมด้วยรางวัลจากการทำงานเป็นทีม ดังนั้นควรสนับสนุนการให้รางวัลที่บนพื้นฐานของการให้รางวัลกับกลุ่มแทนที่จะให้กับบุคคล ควรนึกถึงรางวัลทางด้านจิตใจด้วย เช่น การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

9. บทบาท (Roles) สมาชิกควรเข้าใจในบทบาทของตนเองและผู้อื่นในทีมอย่างชัดเจน รวมทั้งอำนาจในการทำงานซึ่งควรจะมีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน เพื่อป้องกัน การก้าวล่วงงานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้

ปาร์คเกอร์. (Parker. 1990: 31-56) ได้สรุปองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิผลแนวใหม่ 12 ประการดังต่อไปนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ควรให้สมาชิกทุกคนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. บรรยากาศของการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตรอง เป็นบรรยากาศของการทำงานที่เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ เป็นบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง สมาชิกไม่มีทิฐิว่าเหนือกว่าการทำงาน

3. การมีส่วนร่วม การที่สมาชิกในทีมเรียกร้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายและร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่ตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองในสิ่งที่ฟังอย่างรอบคอบ และวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลเนื่องมาจากพลวัตรที่เกิดขึ้นในองค์กร สะท้อนให้เห็นบรรยากาศของการทำงานที่ สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจาก สมาชิกคนอื่น ๆ

6. ความเห็นพ้องกัน เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเอกฉันท์ แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะ ปฏิบัติตามมติของที่ประชุม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีบรรยากาศที่เปิดเผย จริงใจ และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำ พรณางาน บทบาทดังกล่าวไม่รวมแต่เฉพาะบทบาทตามภารกิจของงานเท่านั้น แต่รวมถึงความ คาดหวังของบุคคลที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในด้านบทบาท ทีมงานจะ ต้องวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน

9. ภาวะผู้นำร่วม สมาชิกทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกต้องแสดง พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรม ดังกล่าวจะส่งผลให้การทำงานของทีมนั้นประสบผลสำเร็จ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก เกิดจากการที่สมาชิกต้องการความร่วมมือจาก ภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ให้บริการ ซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสามารถ และมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเด่นที่หลากหลายจะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีมงาน ได้เป็นอย่างดี

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน เป้าหมายหลักของการประเมินผลตนเอง ก็เพื่อที่จะค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน

ปีเตอร์ เมียร์และแฟรงค์ โวห์ล. (Mears, Peter. And Voehl, Frank. 1994: 9)
กล่าวถึงลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 11 ประการดังนี้

1. มีบรรยากาศเป็นกันเองและผ่อนคลาย ปราศจากความเครียด ไม่มีสัญญาณที่ แสดงถึงความเหนื่อยหน่ายของสมาชิก

2. มีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนมีส่วนร่วม

3. สมาชิกเข้าใจและยอมรับงานของทีม มีการอภิปรายและร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกทุกคนผูกมัดตนเองกับงาน
4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. ทีมรู้สึกสบายใจต่อความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันและไม่มีการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งเพียงเพื่อให้สมาชิกทุกคนตกลงกันได้ จะมีการอภิปรายความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไข
6. การตัดสินใจเกิดจากความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์ ซึ่งสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันและเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เพื่อขจัดปัญหาที่ทีมกำลังเผชิญหน้าอยู่ในขณะนั้น
8. สมาชิกมีอิสระในการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนในเรื่องปัญหาการทำงานของทีม
9. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกก่อนลงมือปฏิบัติงาน
10. หัวหน้าทีมไม่ครอบงำความคิดและการทำงานของทีม และทีมก็ไม่คล้อยตามหัวหน้าทีมจนเกินควร สมาชิกปฏิบัติตนในลักษณะผู้นำทางความคิด โดยปราศจากการต่อสู้เพื่อแย่งชิงอำนาจ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การทำงานให้สำเร็จ
11. ทีมมีความสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และตรวจสอบวิธีการที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น

วูดคอก. (Woodcock. 1994) กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Teamwork) ว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกัน แต่ละคุณลักษณะเปรียบเสมือนอิฐบล็อกที่เชื่อมต่อกันด้วยตัวประสาน คุณลักษณะดังกล่าวหากมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีแล้ว จะทำให้ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ลักษณะที่เปรียบดังอิฐบล็อกได้แก่

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) คือการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และใช้ความแตกต่างในการดำเนินงานตามบทบาทของสมาชิกแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม บทบาทที่สำคัญในทีมได้แก่ บทบาทของผู้นำ ผู้ท้าทาย ผู้ชำนาญ ผู้สร้างความสัมพันธ์ ผู้ตัดสินใจ นักนวัตกรรม นักการทูต ผู้ปฏิบัติตาม ผู้ผลักดัน ผู้ควบคุมภาพ ผู้สนับสนุน และผู้ทบทวนขณะทำงาน ฯลฯ
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and agreed goals) การทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมถึงการยอมรับในเป้าหมายร่วมกันของสมาชิก

3. ความเปิดเผยต่อกันและกันเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) การทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีบรรยากาศที่เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเผชิญหน้ากันอย่างสมเหตุสมผล

4. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) คือการที่สมาชิกให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and conflict) เป็นการที่สมาชิกให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งจะสนับสนุนและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้แก่กันและกัน รวมทั้งการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

6. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ชัดเจน (Sound procedures) สมาชิกเข้าร่วมประชุม วางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการหาข้อยุติโดยใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) สมาชิกในทีมงานมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

8. การตรวจสอบทบทวนแผนงานและวิธีการทำงาน (Regular review) การปฏิบัติงาน สมาชิกมีการทบทวนและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาก็ร่วมกันแก้ไข ปรับปรุงให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) สมาชิกได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. การมีความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม (Sound inter-group relations) สมาชิกทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) การติดต่อสื่อสารของสมาชิกเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม มีการติดต่อสื่อสารทางตรงในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้คือ สมาชิกในทีมงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้กล่าวคือ ทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นและเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความเปิดเผย จริงใจและเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาของทีม มีความไว้วางใจกัน การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน เข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงาน มีภาวะผู้นำร่วม และมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ การบริหารจัดการทีมต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการทำงาน กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างเหมาะสม บรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียด ปราศจากพิธี

รื้อรอง มอบหมายงานชัดเจน นโยบายชัดเจน เป็นจริง และปฏิบัติได้ การสื่อสารมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบ ทบทวนแผนงาน วิธีการทำงาน มีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและระหว่างหน่วยงานภายนอก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาวิตรี บุตรชาจารย์. (2540: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัดสถาบันอุดมศึกษา. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน ใน 11 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบ ทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การกำหนดบทบาทสมาชิก การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารกับผูปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกองค์ประกอบของการสร้างทีมงาน

2. ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง ทั้งที่ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกันเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 7 การตรวจสอบ ทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 11 การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ ทั้งผู้บริหารและ ผูปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริวรรณ จันทรพิมล. (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1.

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม ทุกองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านสมาชิกทีมและองค์ประกอบด้าน กระบวนการทีมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ มีเพียงองค์ประกอบด้านโครงสร้างทีมเท่านั้นที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการ ปฏิบัติงานวิชาการต่ำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับได้ดังนี้ องค์ประกอบด้านสมาชิก ทีม องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม และองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ทีม นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการ สูง และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามขนาด โรงเรียนที่ต่างกันที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียน ขนาดเล็กกับขนาดกลาง ส่วนการจัดลำดับความสำคัญปรากฏผลตามลำดับดังนี้ 1) ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 2) การยอมรับนับถือ 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสาร แบบเปิดเผย 5) ความไว้วางใจกัน 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

กัญญา เริ่มพักตร์. (2544: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการทีมที่สัมพันธ์กับ มาตรฐานงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ผลการ ศึกษาวิจัย พบว่า กระบวนการทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า การยอมรับ สนับสนุน และไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาตรฐานงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า ส่วนใหญ่มีมาตรฐานในระดับมาก โดยการวางแผนงานวิชาการมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง กระบวนการทีมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายตัวแปร โดยมี ความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ ข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับกระบวนการทีมและมาตรฐานงานวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่ มีการจัดทีมวิชาการในรูปแบบของคณะกรรมการกลุ่มย่อย ๆ มีการวางแผนเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับ มาตรฐานงานวิชาการ อย่างไรก็ตามโรงเรียนยังขาดแคลนบุคลากรจึงต้องการให้รัฐจัดอัตรากำลังเพิ่ม

พรทิพย์ พันธมชัย. (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามใน 12 องค์ประกอบตามแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของปาร์กเกอร์ (Parker) คือ องค์ประกอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของสมาชิก องค์ประกอบที่ 4 การรับฟัง องค์ประกอบที่ 5 การแสดงความไม่เห็นด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว องค์ประกอบที่ 6 การลงประชามติ องค์ประกอบที่ 7 การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย องค์ประกอบที่ 8 มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 9 มีการจ่ายอำนาจความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ภายนอก องค์ประกอบที่ 11 ประกอบด้วยสมาชิกหลากหลาย องค์ประกอบที่ 12 มีการประเมินตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 12 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ มีบทบาทหน้าที่และการ แจกจ่ายงานที่แจ่มชัด การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี และการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรครวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และในระดับน้อย 7 ข้อที่มีปัญหาระดับปานกลางคือ ขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน จัดกิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพไม่ชัดเจนมีความขัดแย้งในงาน และวิธีการทำงานไม่เหมาะสม ไม่มีการวางแผน

เปรมวดี คฤนเดช. (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง พบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังจากการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองกลุ่ม และจากการติดตามผลการการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการฝึกอบรม ดีกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้

ประทุมวดี หงษ์ประชา. (2545: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน กับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถในการผลิตให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับปานกลาง และกระบวนการทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พันธุศักดิ์ จันทร์แก้ว. (2545: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่องเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด. ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจควรเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเข้าใจและการตกลงใจร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสมาชิกในทีมสามารถเสนอความเห็นให้ลองเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ส่วนข้อคำถามการทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงาน of พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและขนาดของทีม ต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรณนิทัศน์

บรรณนิทัศน์ (Annotation)

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ จิตติยาภิรักษ์ (2546: 26) กล่าวไว้ว่า บรรณนิทัศน์ หมายถึง คำอธิบายสาระสำคัญโดยย่อของหนังสือแต่ละเล่ม เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้รู้จักหนังสือเล่มนั้นโดยสังเขปว่ามีความน่าสนใจ เขียนทำนองใด มีความมุ่งหมายอย่างไร และมีคุณค่าอย่างไร

นุกูล ธรรมจง. (2540: 91) และไพฑูรย์ คงทัพ. (2546: 48) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า บรรณนิทัศน์ หมายถึง การสรุปประเด็นสาระสำคัญจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยสังเขป เพื่อให้ทราบสาระสำคัญ ลักษณะเด่น ความมุ่งหมาย และคุณค่าของหนังสือแต่ละเล่ม

เอี่ยมพร ทัศนประสิทธิผล (2543: 73) กล่าวไว้ว่า บรรณนิทัศน์มีลักษณะเป็นบรรณานุกรมเพื่อการสืบค้น จัดชื่อจัดหาส่วนหนึ่ง กับอีกส่วนหนึ่งเป็นการทำเรื่องย่อเฉพาะประเด็นหลัก ไม่ต้องวิเคราะห์ วิวิจารณ์แสดงความคิดเห็นใด ๆ

จากความหมายของบรรณนิทัศน์ ที่นักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ต่าง ๆ กันนั้น สรุปได้ว่า บรรณนิทัศน์ หมายถึง การสรุปสาระสำคัญโดยย่อของหนังสือและสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

แต่ละเล่ม เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้รู้จักหนังสือและสิ่งพิมพ์นั้น ๆ โดยสังเขปว่ามีความน่าสนใจ มีสาระสำคัญ และคุณค่าอย่างไร เพื่อสะดวกและประหยัดเวลาในการศึกษาค้นคว้า

หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์

กรมวิชาการ (2535: 217) กล่าวถึงหลักการจัดทำบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

1. ต้องเข้าใจความมุ่งหมายของหนังสือเล่มนั้น ๆ
2. ควรทราบว่าผู้แต่งประสบผลสำเร็จในการแต่งตามความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด
3. เสนอส่วนดี ส่วนเสียที่แท้จริงของหนังสือ โดยปราศจากอคติ
4. ข้อความต้องกระชับรัดกุม ครอบคลุมเนื้อหา
5. นำเหตุการณ์ หรือความสนใจในปัจจุบัน เชื่อมโยงกับผู้เขียนและเนื้อหาใน

หนังสือเพื่อดึงดูดความสนใจ

6. เข้าใจความต้องการและรสนิยมของชุมชนของชุมชนนั้น ๆ ในแต่ละท้องถิ่น
7. ผู้จัดทำบรรณนิทัศน์ต้องมีจุดมุ่งหมายในการจัดทำ และพยายามเขียนให้ตรงกับ

ความมุ่งหมาย

8. อ่านหนังสือและทำความเข้าใจโดยตลอดรวมทั้งคำนำของหนังสือด้วย เพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายของผู้แต่งหรือรายละเอียดของหนังสือ และต้องจับประเด็นสำคัญของเรื่องให้ได้แล้ว ลงมือเขียนบรรณนิทัศน์

9. การเขียนบรรณนิทัศน์ ให้ลงรายละเอียดของหนังสือเรียงลำดับ ดังนี้คือ ชื่อผู้แต่ง ชื่อเรื่อง สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ปีที่พิมพ์ และจำนวนหน้า

ธาดาศักดิ์ วชิรปริชาพงษ์. (2540: 92) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำบรรณนิทัศน์ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและเนื้อเรื่องให้เข้าใจ โดยพิจารณาจากคำนำ สารบัญและเนื้อเรื่องโดยสังเขป

2. เขียนรายละเอียดของหนังสือตามลำดับ ดังนี้คือ ชื่อผู้แต่ง ชื่อเรื่อง ครั้งที่พิมพ์ สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ปีที่พิมพ์ และจำนวนหน้า

3. เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องโดยย่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด และนำเสนอคุณค่าที่แท้จริงของหนังสือเล่มนั้น ๆ

4. ทบทวนเนื้อหาสาระสำคัญ สำนวนภาษา และความยาวของข้อความให้เหมาะสม ไพฑูรย์ คงทัพ. (2546: 49-50) สรุปหลักการจัดทำบรรณนิทัศน์ว่า ต้องอ่านทำความเข้าใจเนื้อเรื่อง สรุปสาระสำคัญของเรื่อง ทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของผู้เขียน จากนั้นสรุปประเด็นสำคัญของเรื่องให้ครอบคลุมเนื้อหาหลัก หลังจากเขียนบรรณนิทัศน์แล้วควรตรวจสอบและทบทวนอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้อง

จากการศึกษาหลักการจัดทำบรรณนิทัศน์ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์นั้น ผู้ศึกษาต้องอ่านหนังสือแต่ละเล่ม จับประเด็นสาระสำคัญของเรื่อง แล้วจึงสรุปสาระสำคัญของหนังสือเล่มนั้นให้ครอบคลุมเนื้อหาหลักทั้งหมด

ลักษณะของบรรณนิทัศน์

กรมวิชาการ. (2535: 217) และธาดาศักดิ์ วชิรปริชาพงษ์. (2540: 91) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าบรรณนิทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ ใช้ถ้อยคำสั้นๆ รัดกุมตรงตามจุดมุ่งหมาย

1. ข้อความถูกต้อง ตรงตามสาระและเนื้อหาของหนังสือ
2. สำนวนภาษาสละสลวย น่าสนใจ ชวนให้อ่าน
3. มีศิลป์ในการเขียนที่ทำให้ผู้อ่านสนใจ มีอารมณ์ที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาได้อย่างชัดเจน และเข้าถึงคุณค่าของหนังสือได้เป็นอย่างดี
4. ความยาวเหมาะสม ทำให้ผู้อ่านเข้าใจเรื่องราวตามจุดมุ่งหมายของผู้เขียน
5. ข้อความที่เขียนต้องปราศจากอคติ

ไพฑูรย์ คงทัพ (2546: 50-51) สรุปว่าบรรณนิทัศน์ที่ดี ควรใช้ถ้อยคำสั้นและรัดกุม สาระสำคัญของเรื่องถูกต้องตรงตามเนื้อหา ความยาวเหมาะสม มีศิลป์ในการเขียน ใช้ภาษาสละสลวยน่าอ่าน และสามารถทำให้ผู้อ่านเข้าใจคุณค่าที่แท้จริงของหนังสือ

สรุปได้ว่า บรรณนิทัศน์ที่ดีจะต้องสรุปสาระสำคัญของเรื่องโดยสังเขป โดยใช้ถ้อยคำที่สั้นรัดกุม ถูกต้องตรงตามสาระของหนังสือ สำนวนภาษาสละสลวย ชวนติดตาม และเข้าใจเนื้อเรื่องได้อย่างชัดเจน

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมโดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้คือ

1. วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์
2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์
3. การจัดทำบรรณนิทัศน์
4. การจัดทำบรรณานุกรม
5. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์

1. ศึกษารวบรวมค้นคว้าบทความจากหนังสือ ตำรา จำนวน 27 เรื่อง วารสาร จำนวน 49 เรื่อง งานวิจัย จำนวน 33 เรื่อง ที่กล่าวถึงเรื่องการทำงานเป็นทีมซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2537-2547 จากแหล่งข้อมูลดังนี้

ตาราง 1 เอกสาร และแหล่งข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สถาบัน การศึกษา	หนังสือ ตำรา (เล่ม)	วารสาร (เล่ม)	งานวิจัย (เล่ม)	รวม (เล่ม)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร					
วิโรฒ	12	16	7	35	32.11
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-	10	11	21	19.27
มหาวิทยาลัยศิลปากร	-	14	3	17	15.60
มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
หมู่บ้านจอมบึง	9	-	-	9	8.26
มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
เพชรบุรี	-	6	12	18	16.5
มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
นครปฐม	6	3	-	9	8.26
รวม	27	49	33	109	100.00

ตาราง 2 ปีพุทธศักราชที่พิมพ์ของข้อมูลที่ใช้ศึกษาค้นคว้า

ปีพุทธศักราช ที่พิมพ์	ข้อมูลที่ใช้ศึกษาค้นคว้า			รวม (เล่ม)	ร้อยละ
	หนังสือ ตำรา (เล่ม)	วารสาร (เล่ม)	งานวิจัย (เล่ม)		
2537	-	2	-	2	1.83
2538	1	5	1	7	6.42
2539	1	7	1	9	8.26
2540	2	6	5	13	11.93
2541	4	6	3	13	11.93
2542	4	4	4	12	11.01
2543	3	4	3	10	9.17
2544	3	2	6	11	10.09
2545	7	5	8	20	18.35
2546	2	-	2	4	3.67
2547	-	8	-	8	7.34
รวม	27	49	33	109	100.00

ตาราง 3 งานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า จำแนกตามสาขาวิชา

สาขา	ศิลป ศาสตร์	ศึกษา ศาสตร์	การ ศึกษา	ครู ศาสตร์	บริหาร ธุรกิจ	นิเทศ ศาสตร์	พยาบาล ศาสตร์	รวม
จำนวน (เล่ม)	7	1	6	2	7	1	9	33
ร้อยละ	21.21	3.03	18.18	6.06	21.21	3.03	27.27	100.00

2. จัดทำหมวดหมู่เอกสารตามที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา โดยจัดกลุ่มดังนี้

2.1 หนังสือ และตำรา

2.2 วารสาร

2.3 งานวิจัย

3. อ่านและสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่องโดยย่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและคุณค่าของเอกสาร โดยคำนึงถึงขอบเขตการศึกษาดังนี้
 - 3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 3.3 หลักการทำงานเป็นทีม
 - 3.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
 - 3.5 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
4. พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา สำนวนภาษา และจัดระบบในการนำเสนอเนื้อหาสาระ
5. จัดทำบรรณานุกรม ตามหลักเกณฑ์วิธีการเขียนบรรณานุกรม
6. จัดทำดรรชนีโดยนำเสนอใน 3 รูปแบบเพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งออกเป็น 3 เรื่องคือ
 - 6.1 ดรรชนีชื่อเรื่อง
 - 6.2 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง
 - 6.3 ดรรชนีหัวเรื่อง

2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์

บรรณนิทัศน์เอกสารในบทที่ 4 จำแนกตามประเภทของเอกสารสิ่งพิมพ์ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 หนังสือและตำรา
- ตอนที่ 2 วารสาร
- ตอนที่ 3 งานวิจัย

3. การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์

การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์ หนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้จัดทำดรรชนีช่วยสืบค้นแก่ผู้ที่สนใจ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการศึกษาค้นคว้าเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ดรรชนีชื่อเรื่อง ดรรชนีชื่อผู้แต่ง และดรรชนีหัวเรื่อง

3.1 ดรรชนีชื่อเรื่อง

การจัดทำดรรชนีชื่อเรื่อง เป็นการรวบรวมชื่อเรื่องของหนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ทั้งหมดจำนวน 109 เล่ม มาเรียบเรียงโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1.1 เรียบเรียงชื่อเรื่องแต่ละประเภทตามลำดับแต่ละประเภทตามตัวอักษรแบบพจนานุกรม
- 3.1.2 ใส่ลำดับที่ไว้ด้านหลังของชื่อเรื่อง และใส่หมายเลขลำดับหน้าตามประเภทของเอกสารที่จัดทำบรรณนิทัศน์ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างกรณีชื่อเรื่อง หนังสือและตำรา

กรณีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
หนังสือ ตำรา	
การบริหารงานบุคคล (07)	41
การพัฒนาองค์การ (21,24)	49,51
การสร้างทีมงาน (11)	44
ทักษะการจัดการเป็นทีม (02)	39
วารสาร	
การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง (05)	55
การสร้างและการคงอยู่ของทีมงาน (12)	58
ประสิทธิภาพเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ตรงไหน (33)	68
สร้างทีมให้แกร่ง (48)	75
งานวิจัย	
การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร (20)	93
เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจมาร์ท จำกัด (16)	89
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลต่อ	
การปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1 (28)	101
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 (09)	83

3.2 ครรชนีชื่อผู้แต่ง

ครรชนีชื่อผู้แต่งเป็นการรวบรวมชื่อผู้แต่งของหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 109 เล่ม มาเรียบเรียงโดยมีขั้นตอนดังนี้คือ

3.2.1 เรียบเรียงรายชื่อผู้แต่งตามลำดับอักษรแบบพจนานุกรม

3.2.2 ใส่เลขหน้ากำกับตามที่ชื่อผู้แต่งนั้นปรากฏ

ตัวอย่างครรชนีชื่อผู้แต่ง

ครรชนีชื่อผู้แต่ง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
หนังสือ ตำรา	
กรรชิต พิริยะเพียร (01,02)	38,39
บรรยงค์ โตจินดา (07)	41
พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (14)	45
เสนาะ ดิเยาว์ (27)	52
วารสาร	
พิชัย เล่งพานิชย์ (27)	65
มารศรี สุทธานิติ (30)	66
ศุภโชค ชุนอ้าว (40)	71
สุรสิทธิ์ เหมตะศิลา (46)	74
งานวิจัย	
เปรมวดี คฤหเดช (09)	83
พรทิพย์ พันธุมชัย (14)	87
สิริวรรณ จันทรวิมล (28)	101
อัจฉรา สืบสงัด (32)	104

3.3 วรรณิหวัรื่อง

วรรณิหวัรื่องมีข้อแตกต่างจากวรรณิชื่อรื่องและชื่อผู้แต่ง โดยผู้ศึกษาต้องอ่านข้อความหรือเนื้อหาจากเอกสารแต่ละประเภท ให้เข้าใจโดยละเอียดแล้วสรุปเอกสารนั้นว่ากล่าวถึงรื่องใดเป็นหัวใจสำคัญ แล้วสรุปเป็นหวัรื่องของเอกสารนั้น ๆ มีวิธีการดังนี้คือ

3.3.1 อ่านสรุปเนื้อหาของหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

3.3.2 กำหนดหวัรื่องให้ครอบคลุมกับเนื้อหาเรื่อง โดยใช้หนังสือหลักการให้หวัรื่องของพวา พันธุ์เมฆา (2542: 1-32) เป็นแนวทางในการให้หวัรื่อง

3.3.3 เรียบเรียงหวัรื่องตามลำดับตัวอักษรแบบพจนานุกรม

ตัวอย่างวรรณิหวัรื่อง

วรรณิหวัรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
หนังสือ ตำรา	
การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (03,10,14,18)	39,43,45,47
บทบาทของสมาชิกในทีมงาน (03,11,20,26)	39,44,48,51
หลักการทำงานเป็นทีม (17,23,25)	47,50,51
วารสาร	
กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน (01,07)	53,55
ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน (07,35)	55,69
เทคนิคการทำงานเป็นทีม (15)	59
งานวิจัย	
การทำงานเป็นทีม (03,04,05,17)	78,79,80,90
คุณลักษณะผู้นำทีม(08)	82
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (12,14,28,30)	86,87,101,102

4. การจัดทำบรรณานุกรม

การจัดทำบรรณานุกรม เขียนบรรณานุกรมตามหลักเกณฑ์คู่มือการจัดทำปฏิญานิพนธ์และสารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2547: 54-72) ดังนี้

4.1 บรรณานุกรมหนังสือและตำรา วิธีเขียนคือ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

4.2 บรรณานุกรมจากวารสาร วิธีเขียนคือ ชื่อ-ชื่อสกุล ผู้เขียนบทความ. (ปี,เดือน). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่(ฉบับที่): หน้าที่ย่าง.

4.3 บรรณานุกรมปฏิญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ วิธีเขียนคือ ชื่อ - สกุลผู้จัดทำ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. หลังชื่อเรื่องให้เติมคำว่า ปฏิญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ ชื่อย่อของปฏิญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์. (สาขาวิชาเอก). สถานที่พิมพ์: บัณฑิตวิทยาลัย ชื่อมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 การจัดทำบรรณนิทัศน์ครั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับคือ ได้ฐานข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2537-2547 โดยมีเนื้อหาดังนี้

5.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

5.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

5.1.3 หลักการทำงานเป็นทีม

5.1.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

5.1.5 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2 ผู้ที่สนใจจะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถสืบค้นได้จากบรรณนิทัศน์เล่มนี้ โดยผู้ศึกษาได้จัดทำดัชนีเพื่อความสะดวกในการสืบค้น เรียงลำดับตามแบบพจนานุกรม แบ่งเป็นดัชนีชื่อเรื่อง ดรรชนีชื่อผู้แต่งและดรรชนีหัวเรื่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้ารายละเอียดได้อย่างลึกซึ้งและรวดเร็ว

บทที่ 4

แหล่งข้อมูล

บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์อื่น ๆ จำนวน 109 เรื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537-2547 โดยมีขอบเขตของการศึกษา 5 เรื่องดังนี้

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. หลักการทำงานเป็นทีม
4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารที่ศึกษาและจัดทำเป็นบรรณนิทัศน์ แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา	จำนวน 27 เรื่อง
ตอนที่ 2 บรรณนิทัศน์วารสาร	จำนวน 49 เรื่อง
ตอนที่ 3 บรรณนิทัศน์งานวิจัย	จำนวน 33 เรื่อง

ตอนที่ 1 บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา

01 ครรชิต พิริยะเพียร. (2546). การบริหารทีมงาน. ใน *เทคนิคการบริหารทีมงานสโตร์ CEO*.

จารุณี จันทร์ลอยนภา. หน้า 10-13. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สารสาธิตมาร์เก็ตติ้ง.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ เป็นผลมาจากการที่ผู้ร่วมงานในทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรชี้ให้เห็นว่า ทีมงานและการจัดการอย่างมีทักษะด้านบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักของความสำเร็จ หัวใจของการจัดการ คือศิลปะของการระดมภูมิปัญญาของพนักงานทุก ๆ คนเข้าไว้ด้วยกัน ทีมงานที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีทักษะรอบด้าน และเป็นทีมงานที่ยืดหยุ่นได้ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เปรียบเหมือนการเล่นกีฬาต้องมีทั้งฝ่ายจู่โจมและฝ่ายตั้งรับ ผู้จัดการที่ประสบผลสำเร็จจะทำงานผ่านทีมงานและความสำเร็จของเขา ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของทีม ทีมมีความหมายมากกว่ากลุ่มที่ปรึกษาที่มีมันสมองล้ำเลิศ แต่เป็นกลุ่มคนที่เข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จุดอ่อนจุดแข็งของแต่ละคนและร่วมมือกันทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นสามารถสรุปได้เป็น 3 คำ คือ people (คน) product (ผลผลิต) profit (กำไร) คนนั้นมาเป็นอันดับหนึ่ง เพราะถ้าปราศจากทีมงานที่ดีแล้วก็ไม่สามารถทำอะไรได้มากนักกับ product และ profit งานหลักของผู้นำทีมก็คือ ทำให้คนในทีมทำงานร่วมกันให้ได้ผลในระดับสูง ดังนั้นผู้นำทีมต้องบริหารจัดการทีมงานและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงทฤษฎีของการจัดการเป็นทีม

สามารถสรุปความสำคัญของทีมได้ว่า “ทีมที่ประกอบด้วยคนที่มีสมองล้ำเลิศ มักจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหลาย ๆ คนที่ทำงานเป็นทีมได้ล้ำเลิศ”

หัวเรื่อง : ความสำเร็จขององค์กร

02 ครรชิต พิริยะเพียร. (2546). ทักษะของการจัดการเป็นทีม. ใน *เทคนิคการบริหารทีมงาน สไตส์ CEO*. จารุณี จันทร์ลอยนภา. หน้า 27-31. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สารสารมาร์เก็ตติ้ง.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของทีมคือ สมาชิกแต่ละคนมีเป้าหมายร่วมกันและพึ่งพาซึ่งกันเพื่อผลสำเร็จสูงสุด วัตถุประสงค์ของทีมงานคือ บรรลุเป้าหมายในการผสมผสานที่ได้ผล โดยแต่ละคนทำงานร่วมกันเพื่อสู่เป้าหมายของงาน ดังนั้นผู้จัดการต้องมีความสามารถในการรวมคนที่มีความสามารถสูงเข้าเป็นทีมให้ได้ เปรียบเหมือนการเล่นกีฬา ซึ่งสรุปว่า ทีมใด ๆ ก็ตามสามารถ “ชนะ” ได้ ถ้าเพียงแต่สมาชิกในทีมใช้ความสามารถของตนเองโดยร่วมมือกัน แทนที่จะแสดงความสามารถโดยลำพัง แม้ว่าจะมีสมาชิกส่วนน้อยที่โดดเด่น เมื่อสิ้นสุดการแข่งขันทีมก็สามารถชนะได้เนื่องจากสมาชิกได้ช่วยเหลือกัน

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงาน – วัตถุประสงค์ของทีมงาน

03 ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคนอื่นๆ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กเปอร์เนท.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า “ทีม” เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือของสมาชิก การทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ เป็นวิธีการที่ดีในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ทีมจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกให้ทำงานของตนและของกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ ทีมงานแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ทีมแก้ปัญหา ทีมงานบริหาร ตนเอง และทีมงานข้ามสายงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีคุณสมบัติ 6 ประการ คือ เป้าหมาย การแสดงออก ความเป็นผู้นำ ความเห็นที่สอดคล้องกัน ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ ทีมงานจะมีพัฒนาการผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ในวงจรชีวิตของทีม คือ การก่อตัว การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ การสร้างบรรทัดฐาน การปฏิบัติงาน การแยกตัว ซึ่งอาจมีพัฒนาการเร็วหรือช้าแตกต่างกัน ทีมที่ประสบความสำเร็จจะมีผู้สวมบทบาทเป็นกุญแจสำคัญ ในแต่ละบทบาท ซึ่งเกิดขึ้นจากพื้นฐาน ความสามารถและความชอบของตน โดยสมาชิกจะแสดง บทบาทต่าง ๆ 9 ประการ คือ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และบุกเบิก ผู้สำรวจและสนับสนุน ผู้ประเมินและผู้พัฒนา ผู้ผลักดันและผู้จัดระเบียบ ผู้สรุปและผู้ผลิต ผู้ควบคุมและผู้ตรวจสอบ ผู้ส่งเสริม และผู้บำรุงรักษา ผู้รายงาน ผู้ให้คำแนะนำ ผู้เชื่อมโยง ถึงแม้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นทางเลือกในปัจจุบัน แต่หลายองค์การก็พบกับความล้มเหลวในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาของการทำงานเป็นทีมซึ่งมาจากสาเหตุสำคัญ 9 ประการ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกลักษณะ การมีส่วนร่วมในงานอย่าง

ไม่เท่าเทียมกัน การขาดความรู้สึกร่วมกัน ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้นำ การขาดแคลนทางเลือก การปิดบัง การขาดการวินิจฉัยทีมงาน และการขาดการกระจายข่าวสารระดับล่าง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง เป้าหมาย การแสดงออก ความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มต้นจากการออกแบบทีมงานให้สามารถสร้างผลผลิตให้เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนด ขณะเดียวกันทีมงานก็สร้างความพอใจให้กับสมาชิกและจะต้องรักษาหรือส่งเสริมให้สมาชิกเรียนรู้ และทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงาน – บทบาทของสมาชิกในทีมงาน

- การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

04 ชงชัย สันติวงษ์. (2540). การออกแบบทีมงานที่มีประสิทธิผล. ใน *องค์การ : พฤติกรรม*

องค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 185-89. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิผลมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ผลผลิตของทีมงานได้เท่าหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั้งปริมาณและคุณภาพ 2) ทีมงานสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิก 3) กระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นควบคู่กับการทำงาน จะต้องรักษาและส่งเสริมให้สมาชิกทำงานกับทีมของตนได้ตลอดไป เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของทีมงาน มี 3 ประการ คือ ระดับของความพยายามที่ได้ทุ่มเทให้กับงาน ขนาดของความรู้ และทักษะที่นำมาใช้ทำงาน ความเหมาะสมของกลยุทธ์ปฏิบัติงาน ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ออกแบบทีมงานมีอยู่ 3 ด้าน คือ การกำหนดงานที่ให้ทีมงานปฏิบัติ ส่วนประกอบของทีมงาน บรรทัดฐานของทีมงานเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน

หัวเรื่อง : ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของทีมงาน

05 ธันวิน ปิ่นเขียน. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน*. ราชบุรี:

สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มคนที่ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์แล้วร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทีมกับกลุ่มมีลักษณะที่แตกต่างกันในระดับของความรับผิดชอบ ความผูกพันในงาน และการร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหา จึงกล่าวได้ว่า ทีมเป็นกลุ่มทำงานกลุ่มหนึ่ง แต่ทุกกลุ่มไม่ใช่ทีม ทีมแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ ทีมแบบเทนนิส ทีมแบบฟุตบอล และทีมแบบเบสบอล ซึ่งแต่ละชนิดสมาชิกของทีมมีพฤติกรรมการทำงานในทีมที่ไม่เหมือนกัน การจัดตั้งทีมงานต้องตระหนักว่าทีมงานแบบใดจึงจะเหมาะสมกับงาน ทีมในองค์การสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ซึ่งการแบ่งประเภทของทีมขึ้นอยู่กับว่าจะยึดอะไรเป็นหลัก เช่น การแบ่งโดยยึดลำดับชั้นของการบังคับบัญชาจะประกอบด้วย ทีมผู้บริหารระดับสูง

ทีมผู้บริหารระดับกลาง ทีมผู้บริหารระดับล่าง เป็นต้น การทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ได้ผลงานสูงทั้งปริมาณและคุณภาพ สมาชิกมีความพึงพอใจ การที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้จะต้องมีวัฒนธรรมในทีม มีรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน มีการตรวจสอบการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามทีมงานจะก่อประโยชน์สูงสุดก็ต่อเมื่อมีการจัดตั้งและใช้ชนิดของทีมให้สอดคล้องกับงานขององค์การ ดังนั้นองค์การต้องสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการสร้างทีมงานมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบล้วนมีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการได้ทีมงานที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานต้องใช้เวลาความอดทน อาจพบปัญหาที่คาดไม่ถึง ขณะสร้างทีมงานจึงควรเตรียมหาทางแก้ไขไว้ล่วงหน้า หัวหน้าทีมเป็นผู้ที่มีบทบาทที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในทีมเป็นไปในทางบวก ดังนั้นหัวหน้าที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจว่า ทีมงานมีพัฒนาการอย่างไร ขั้นตอนไหน ผู้นำทีมจะใช้ พฤติกรรมแบบใดจึงจะทำให้ทีมงานพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องและก้าวไปสู่จุดสูงสุดของการพัฒนาทีมงาน สมาชิกทุกคนย่อมรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทีม สามารถวินิจฉัยได้ตรงประเด็น กล่าวเผชิญกับปัญหา ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และมีความภาคภูมิใจในผลงาน จะส่งผลให้องค์การมีคุณภาพและก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง

หัวเรื่อง : ประเภทของทีมงาน – วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม – บทบาทของผู้นำทีม

06 นพ ศรีบุญนาท. (2545). การสร้างทีม. ใน พฤติกรรมองค์การ. หน้า 68-73. กรุงเทพฯ:

สุตรไพศาล.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีมงานขึ้นอยู่กับกรอบแบบทีมและกระบวนการของทีม การออกแบบทีมและกระบวนการของทีมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การและทีมเป็นสำคัญ การพัฒนาทีมมีขั้นตอนดังนี้คือ เริ่มจากการรวมตัวของบุคคล การระดมความคิดเห็น การกำหนดปทัสถาน การปฏิบัติงาน และการออกไปจากทีม การที่ทีมสามารถยึดเหนี่ยวกันได้ ไม่แตกสลายมีสาเหตุดังนี้คือ สมาชิกมีความคล้ายคลึงกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ขนาดของทีมเหมาะสม ความยากในการเข้าสู่ทีม ความท้าทายจากภายนอก และความสำเร็จของทีม

หัวเรื่อง : ประสิทธิภาพของทีมงาน - วิธีการพัฒนาทีมงาน

07 บรรยงค์ ไฉจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อมรการพิมพ์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของคนหลายคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของเขาเหล่านั้น โครงสร้างของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย สถานภาพ บทบาท บรรทัดฐาน และการสื่อสารระหว่างสมาชิก ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมมี 7 ประการ คือสมาชิกมีความต้องการร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีโอกาสรวมกลุ่มได้ง่าย กิจกรรมกลุ่มมีแรงดึงดูดให้คนมารวมกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มมีแรงดึงดูดต่อกัน และตอบสนองความต้องการส่วนตัวของสมาชิกได้ ลักษณะของ

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบดังนี้ คือ เป้าหมายของสมาชิกกับกลุ่มเข้ากันได้และเอื้อให้เกิดการร่วมมือ มีการสื่อสารสองทางในบรรยากาศที่เปิดเผย สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมประเมินประสิทธิภาพของกลุ่ม ใช้ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ช่วยในการปรับปรุงงานของกลุ่ม มีความเหนียวแน่นของกลุ่ม กลุ่มสนับสนุนในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การพัฒนาตนเอง และความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก ส่วนความขัดแย้งในทีมงานเกิดจากสาเหตุดังนี้ การ จัดสรรทรัพยากร โครงสร้างองค์การ ผลประโยชน์ ค่านิยม เป้าหมาย การรับรู้ การเปลี่ยนแปลง ข้อมูล/การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมกลุ่ม การจัดการกับความขัดแย้งมี 3 รูปแบบ คือ การกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์ การลดความขัดแย้ง และการยุติความขัดแย้งที่รุนแรง ในการพัฒนาทีมงานโดยทั่วไปเป็นการสำรวจ ตรวจสอบภารกิจของ ทีมงาน 5 ประการได้แก่ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ / ภารกิจ บทบาท กระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกัน

หัวเรื่อง : รูปแบบทำงานเป็นทีม – ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ – ความขัดแย้งในทีมงาน

08 บัญชร แก้วส่อง. (2545). การสร้างและการพัฒนาทีมงาน. ใน องค์การ : การจัดการและการพัฒนา. หน้า 297-320. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรภาพพัฒนา.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานทุกองค์การในยุคปัจจุบัน เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลซึ่งทำกิจกรรมในงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ทีมงานแบ่งได้ตามระดับของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทีมบริหารงานระดับสูง ทีมบริหารงานระดับกลาง ทีมระดับโครงการ และทีมระดับกลุ่ม หรือแบ่งได้ตามลักษณะของทีมงาน ได้แก่ ทีมกลยุทธ์ ทีมบริหาร ทีมโครงการ ทีมประสานงาน ทีมร่วมคิด และทีมทำงาน การพัฒนาทีมทำได้หลายแบบ การพัฒนาทีมงานเริ่มตั้งแต่จัดประชุมการพัฒนาทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผนการประชุม และการประเมินกระบวนการพัฒนาทีมงาน ส่วนการพัฒนาโดยทั่ว ๆ ไป มักเริ่มจากการระบุความต้องการ การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างกฎบัตรของทีมงาน การปฏิบัติภารกิจของทีมงาน การใช้เครื่องมือทีมงาน การทำงานร่วมกัน การร่วมมือกับ ทีมอื่น ๆ การประเมินทีมงาน การให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน การเฉลิมฉลองความสำเร็จของทีมงาน ทีมงานจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ซึ่งถึงสิ่งกีดขวางต่อการทำงาน วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยเหลือทีมแก้ปัญหา พัฒนาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของทีม ให้เหมาะสม สร้างและพัฒนาเป้าหมายและกฎบัตรของทีมงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ทีมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีและเจริญเติบโต ปัญหาอุปสรรคสำคัญของทีมมักเกิดจากการขาดภาวะผู้นำ ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ขาดความเข้าใจหรือไม่ยอมรับในเป้าหมาย ขาดการประสานงาน มีความขัดแย้ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

หัวเรื่อง : ประเภทของทีมงาน – วิธีการพัฒนาทีมงาน - ปัญหาของทีมงาน

09 ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมเป็นลักษณะหนึ่งของกลุ่มที่มีความพิเศษแตกต่างจากกลุ่มประเภทอื่น ๆ ทีมจะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลที่มีจิตสำนึกที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเกิดจากการประสานงาน ประสานใจ และประสานสายสัมพันธ์ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปด้วยความเต็มใจ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน กระบวนการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิก การบริหารจัดการ เป้าหมายร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกันอย่างต่อเนื่องจนงานสำเร็จ การสร้างทีมงานนั้น หมายถึง กลวิธีสำคัญในการพัฒนาองค์การ องค์ประกอบของทีมประกอบด้วย จำนวนสมาชิก การมีเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความผูกพันแน่นแฟ้น การพึ่งพาอาศัยกัน การร่วมมือประสานงานกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการทำงานเป็นทีม คล้ายกับกระบวนการบริหารในองค์การ ความแตกต่างอยู่ที่ กระบวนการทำงานเป็นทีมต้องอาศัย ความร่วมแรงร่วมใจ ความสมานฉันท์ ความผูกพัน เป้าหมายมิได้อยู่ที่ความสำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันด้วย ประเภทของทีมงานอาจจำแนกได้หลายประเภทแล้วแต่เกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก เช่น ใช้โครงสร้างของอำนาจหน้าที่ อาจจำแนกได้เป็น ทีมแก้ไขปัญหา ทีมบริหารตนเอง ทีมต่างหน้าที่กัน ทีมชั้นสูง ทีมบริหาร ทีมปฏิบัติงาน ทีมเทคนิค ทีมสนับสนุน เป็นต้น ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมเกิดจากหลักสำคัญในการทำงานร่วมกันได้แก่ การวางแผนและแก้ปัญหาร่วมกัน จัดโครงสร้างของทีมงาน ผู้นำทีมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม - ประเภทของทีมงาน – ลักษณะของทีมงาน - ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

10 ปราชญา กล้าจัญญ. (2543). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ใน 88 ลู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร*. หน้า 113-117. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เยลโล่การพิมพ์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่ามีหลักการอยู่ 10 ข้อ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน จัดรูปงาน กำหนดบทบาท ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดวิธีการปฏิบัติ กำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ควบคุมงานและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ขจัดข้อขัดแย้ง ประเมินและวิเคราะห์ การบริหาร นักบริหารจะต้องดูแลให้ทุก ๆ คนที่อยู่ในทีมงานยึดมั่นหลัก 2 ประการ คือ ทุกคนต้องปรับปรุงตนเอง และต้องปรับปรุงสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างทีมงานที่สามารถ

จัดการตนเองได้ หมายถึง กลุ่มทำงานขนาดเล็ก มีอิสระในการดูแลตนเอง ที่ได้ทำข้อตกลงกับผู้บริหารระดับสูงเอาไว้ ได้รับมอบอำนาจให้มีอำนาจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติการกิจนั้น ๆ มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ทีมงานประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสูง มักจะเป็นทีมข้ามสายงานจากบุคคลมีดี ที่ผ่านการคัดเลือกและสรรหามาอย่างรอบคอบ และกล่าวว่า ทีมเสีย หมายถึงทีมที่ประกอบไปด้วยคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน ถ้านำคนเหล่านี้มาทำงานร่วมกันย่อมทำให้องค์การแข็งแกร่ง เจริญรุ่งเรือง ทีมเสีย ก็คือทีมข้ามสายงานนั่นเอง (Cross function team) บัญญัติ 10 ประการในการสรรหาเสียมีดังนี้ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ความรู้สึกของมนุษย์ พิจารณาว่าอะไรเป็นเหตุให้เสียทำงานอย่างเฉื่อยชา วัดข้อดีของคนที่มีฝีมือสูง เตรียมพร้อมสำหรับการทำงานกับคนที่มีฝีมือสูง ให้ความยืดหยุ่นสับความเข้มแข็ง วางกฎเกณฑ์พื้นฐานให้ชัดเจน พยายามสรรหาบุคคลที่มีผลงานสูงเข้าร่วมทีม และเคารพนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ปลอ่ยให้ทำงานแบบอิสระเสรี ไม่ควบคุมมากนัก มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ

หัวเรื่อง : การสรรหาสมาชิกในทีมงาน - การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

11 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การสร้างทีมงาน ใน จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.

หน้า 105-110. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การสร้างทีมงาน มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งจำแนกบทบาทของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมได้ 3 ลักษณะคือ บทบาทของพฤติกรรมเฉพาะแต่ละบุคคล บทบาทของพฤติกรรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยเงื่อนไขที่สำคัญดังนี้ ความรับผิดชอบและความผูกพัน ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะและความสามารถของสมาชิก สิ่งที่อำนวยความสะดวก รวมทั้งการมีที่ปรึกษา การสร้างความสัมพันธ์ในทีมจะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี การสร้างความสัมพันธ์ในทีมเป็นการสร้างความคุ้นเคย เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อถือ และมีเจตคติที่ดีต่อกัน

หัวเรื่อง : บทบาทของสมาชิกในทีมงาน - การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

12 พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). มนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมของมนุษย์ในทีมงาน. ใน

พฤติกรรมกลุ่ม. หน้า 127-140. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมบุคคล ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคณะเดียวกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงานเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของทีม ผลงานและมีความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทีมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมทีม พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในทีม มีรูปแบบดังนี้ พวกต่อสู้ พวกหนี และพวก

บงการกลุ่ม บทบาทที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยผู้ริเริ่ม ผู้ทำให้กระจ่างชัด ผู้ประสานข้อเท็จจริง ผู้ชี้แนวทาง ผู้ให้พลัง ผู้จัดระเบียบ และผู้จัดบันทึก บทบาทที่ช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันได้ ประกอบด้วย ผู้สนับสนุน ผู้ประสานความเข้าใจ ผู้คลายเครียด กรรมการ บทบาทที่ทำลายทีมงานได้แก่ ผู้ขวางโลก ผู้ก้าวร้าว ผู้อยากดัง ผู้สารภาพบาป บารุเจ้าสำราญ และผู้มีอิทธิพล การทำงานเป็นทีมสมาชิกต้องให้ความร่วมมือกับกลุ่มด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อทีมงานอยู่เสมอ ทีมงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

หัวเรื่อง : ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม – พฤติกรรมที่แสดงออกในทีม – บทบาทที่ทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ

13 พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). การพัฒนาทีมงาน. ใน *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. หน้า 73–75.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ให้ความสนใจการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทีมงานมีวิธีการดังนี้ คือ

1) มอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ 2) ก่อนมอบหมายงานต้องอธิบายวิธีการทำงานและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลนั้นว่าจะทำงานนั้นสำเร็จเพียงใด 3) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน 4) ประเมินงานทุกครั้งเมื่อผู้ร่วมงานทำงานเสร็จ 5) วัดการพัฒนาของผู้ร่วมงาน 6) สร้างทีมให้เรียนรู้งานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้ทำงานบริหาร 7) สร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน 8) เป็นพี่เลี้ยงทางด้านการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน 9) ส่งเสริมผู้ร่วมงานเข้าอบรม สัมมนา 10) สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงตัวเองในส่วนที่ขาด และส่งเสริมในส่วนที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารไม่ได้ทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง แต่ต้องอาศัยบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้ร่วมงาน นอกจากจะต้องคัดเลือกบุคคลที่สามารถเข้าร่วมทำงานแล้ว ยังต้องมีวิธีการในการพัฒนาทีมงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

หัวเรื่อง : วิธีการพัฒนาทีมงาน

14 พวงรัตน์ เกษรแพทย. (2543). การสร้างทีมงานประสิทธิภาพ. ใน *การวางแผนกลยุทธ์*

สำหรับนักการศึกษา. หน้า 161-193. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า โลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันมากขึ้น การทำงานเป็นทีมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องมีความสมดุลในบทบาทดังต่อไปนี้ ผู้นำ ผู้ท้าทาย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เจริญทางมิตรไมตรี ผู้พิพากษา ผู้นิยมความคิดใหม่ ๆ ผู้มีความสามารถในการเจรจา ผู้ที่ยอมปฏิบัติตาม ผู้ผลักดันผลผลิต ผู้ควบคุมคุณภาพ ผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ผู้ตรวจสอบติดตามงาน ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจน การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจ ความร่วมมือและ

ความขัดแย้ง วิธีการที่เชื่อถือได้ การตรวจสอบติดตามผลงานเป็นประจำ การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ในทีมงาน และการสื่อสารที่ดี คุณสมบัติของสมาชิกในทีมประกอบด้วย ความผูกพัน ความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หน้าที่ของสมาชิกในทีมมีดังนี้ ให้คำแนะนำ เสนอแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน พัฒนาแนวทางใหม่ จัดระบบบริหารการทำงาน ตรวจสอบติดตามผล ปรับปรุงระบบงาน และการประสานงาน ขั้นตอนในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การประชุมทีม สร้างความเข้าใจร่วมกัน การหาข้อสรุป และการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเป็นทีมได้แก่ การระดมความคิดเห็น การจัดทำแผนผังแสดงความสัมพันธ์ต่าง ๆ

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - บทบาทของสมาชิกในทีมงาน

15 พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). การสร้างทีมงาน. ใน *องค์การและการจัดการ*. หน้า 277-278.

กรุงเทพฯ: สุภา.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกัน ถ้านำคนที่มีความสามารถต่าง ๆ กันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีการแบ่งงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของแต่ละคน มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึง เคารพในหน้าที่ของแต่ละคน สนับสนุนและช่วยเหลือกัน มีความขัดแย้งเฉพาะเรื่องงาน ไม่มีเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง บรรยากาศการทำงานไม่ตึงเครียด คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กระบวนการในการสร้างทีมงานประกอบด้วย 1) อภิปรายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจของทีม เป้าหมาย ระยะเวลาการทำงาน และลักษณะของงาน 2) อภิปรายถึงความสัมพันธ์ของสมาชิก บทบาท หน้าที่ การจัดระบบงาน 3) พัฒนากลไกการติดต่อสื่อสารภายในทีมให้มีประสิทธิภาพ 4. วางแผนพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ละลายพฤติกรรมให้เกิดการยอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5. ประชุมติดตามผลการทำงานเป็นทีมเป็นระยะ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

หัวเรื่อง : แนวคิดในการทำงานเป็นทีม - ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

- กระบวนการสร้างทีมงาน

16 ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ. ใน *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*.

หน้า 47-59. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการเสริมพลังร่วมกัน อาศัยจิตสำนึกและปณิธานของผู้ร่วมงาน ที่มีจุดมุ่งหมาย และความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ แต่ละคนต่างมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม ต้องเสียสละเพื่อดำรงความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมกันทำงานให้ดีที่สุด การสร้างความร่วมมือเพื่อทำงานเป็นทีมต้องดำเนินการดังต่อไปนี้คือ สร้างความพึงพอใจ สร้าง

ความเข้าใจ การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ การวินิจฉัยสั่งการ สร้างความรักความสนิทสนม การสร้างทีมงานเป็นวิธีการเพื่อช่วยเหลือพัฒนาการทำงานแบบกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุง และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แนวคิดในการสร้างทีมงานมีดังนี้คือ การกระตุ้น การเคลื่อนไหว และการคงสภาพ กระบวนการในการสร้างทีมงาน มีดังต่อไปนี้ 1) จัดประชุมเชิงวิชาการ 2) รวบรวมข้อมูล 3) ศึกษาข้อมูล 4) วางแผน 5) สร้างทีมงาน 6) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 7) การประเมินผล 8) บันทึกข้อมูล

หัวเรื่อง : การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม – แนวคิดในการสร้างทีมงาน
- กระบวนการสร้างทีมงาน

17 วิชัย โสสุวรรณจินดา (2539). การทำงานเป็นทีม. ใน *หัวหน้างานยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 66-72. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติต่างพื่อใจในการทำงาน เนื้อหาโดยสรุปกล่าวถึงปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หลักการทำงานเป็นทีม เทคนิคการสร้างทีมคือผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจตนเอง ทำความเข้าใจสมาชิกในทีมงาน ทำความเข้าใจทีมงานทั้งหมด และกล่าวถึงขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - หลักการทำงานเป็นทีม - เทคนิคการสร้างทีมงาน - ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

18 ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคนอื่นๆ. (2541). ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นทีม.

ใน *พฤติกรรมองค์กร*. หน้า 172-82. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานมี 3 ประเภท คือ ทีมแก้ปัญหา ทีมบริหารตนเอง และทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน การสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งต้องพิจารณา 2 ประการ คือ ขนาดของทีมงาน และความสามารถของสมาชิก บทบาทของบุคคลในทีมงาน ประกอบด้วย 9 บทบาท คือ 1) ผู้มีความคิดสร้างสรรค์-ผู้มีความคิดริเริ่ม 2) ผู้สำรวจ-ผู้ส่งเสริม 3) ผู้ประเมิน-ผู้พัฒนา 4) ผู้ทำหน้าที่กระตุ้น-ผู้ทำหน้าที่จัดระเบียบ 5) ผู้ลงความเห็น-ผู้สร้าง 6) ผู้ควบคุม-ผู้ตรวจสอบ 7) ผู้สนับสนุน-ผู้บำรุงรักษา 8) ผู้รายงาน-ที่ปรึกษา 9) ผู้เชื่อมโยง การสร้างทีมงานมี 3 ขั้นตอน คือ การเลือก การฝึกฝนและการให้รางวัล ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทีมงานต้องพิจารณาประเด็น ดังต่อไปนี้ ทีมและกฎหมายแรงงาน ทีมและการจัดการคุณภาพรวม ทีมงานและความแตกต่างของกำลังงาน และทีมงานที่มีวิวัฒนาการแข็งแกร่ง

หัวเรื่อง : การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ – ขั้นตอนการสร้างทีมงาน

19 ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคนอื่นๆ. (2545). กลุ่มและทีมงาน. ใน *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์*. อมรศักดิ์ บุญเรือง. หน้า 347-370. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานมี 3 รูปแบบ คือ ทีมแก้ปัญหา ทีมจุดมุ่งหมายพิเศษและทีมบริหารตนเอง บทบาทของสมาชิกที่ไม่เป็นทางการมี 3 รูปแบบ คือ บทบาทงาน บทบาทการสร้างกลุ่มและบำรุงรักษา และบทบาทส่วนตัว สมาชิกของทีมงานอาจเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความไม่ชัดเจนในบทบาท 2) ความขัดแย้งในบทบาทดังต่อไปนี้ ความขัดแย้งในบทบาทในตัวผู้ส่งสาร ความขัดแย้งในบทบาทระหว่างผู้ส่งข่าวสาร ความขัดแย้งระหว่างบทบาท ความขัดแย้งภายในตัวเอง 3) ภาระหนักเกินไปของบทบาท ปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานมี 4 ประการ คือ การกำหนดรายการอย่างชัดเจน เหตุการณ์วิกฤต พฤติกรรมเริ่มแรก ประสบการณ์ ขั้นตอนการพัฒนาทีมงานมี 5 ขั้นตอนคือ การกำหนดรูปแบบ การระดมความคิด การกำหนดบรรทัดฐาน การดำเนินงาน และการสลายทีมงาน การบริหารจัดการทีมงานต้องดำเนินการดังนี้คือ 1) การสร้างความไว้วางใจ 2) การสนับสนุนประสิทธิผลของทีม มีแนวทางดังนี้ คือ การสร้างทีมงาน ทีมและสภาวะแวดล้อม ทีมและความเป็นผู้นำ ความขัดแย้งเป็นแรงกดดันที่ตรงข้ามกับฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ความขัดแย้งทางจิตวิทยา และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและกลุ่ม สาเหตุของความขัดแย้งมีดังนี้ การแข่งขันเพื่อทรัพยากร ความไม่เป็นอิสระต่อกันของกลุ่ม ความแตกต่างกันระหว่างบุคคล เป้าหมายที่ไม่สามารถเข้ากันได้ ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ความไม่เหมาะสมของระบบรางวัลตอบแทน

หัวเรื่อง : รูปแบบของทีมงาน – ปัญหาของทีมงาน – ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน
- การบริหารทีมงาน - ความขัดแย้งในทีมงาน

20 สมคิด บางโม. (2545). การทำงานเป็นทีม. ใน *องค์การและการจัดการ*. หน้า 247-257.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ฯ จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นมากในยุคปัจจุบัน เพราะงานมีปริมาณและความซับซ้อนมาก เครื่องมือและเทคโนโลยีก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น การทำงานเพียงคนเดียวจึงยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ จำนวนสมาชิกไม่มากนัก เป้าหมายของทีมชัดเจน สมาชิกทุกคนห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีผู้นำทีมที่ดี ผลประโยชน์ของสมาชิกชัดเจน สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาทีมงาน หลักการบริหารทีมงานมีดังนี้ 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และภารกิจของทีมงานให้ชัดเจน 2) มอบหมายงานโดยยึดหลักความสามารถและใช้คนให้ตรงกับงาน 3) ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ 4) การดำเนินงานของทีมใช้วัฏจักรเดมมิง คือ PDCA 5) อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่สมาชิก 6) พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง 7) ประเมินผลทีมงานอย่างต่อเนื่อง 8) ต้องทำให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามที่เขามุ่งหวัง บทบาทของผู้นำทีมควรมีดังนี้ รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ยอมรับความสามารถและให้เกียรติสมาชิกทุกคน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม จัดสรรหน้าที่

ความรับผิดชอบและทรัพยากรให้แก่สมาชิกอย่างเหมาะสม ติดตามและอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างแก่สมาชิก เอาใจใส่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จัดความขัดแย้งภายในทีมงาน และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง บทบาทของสมาชิกในทีมงานควรเป็นดังนี้ ศึกษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ยอมรับความสามารถและให้เกียรติเพื่อนสมาชิกแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ทำงานให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบสูง ไว้วางใจเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและมติของทีมด้วยความเต็มใจ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ การประเมินผลทีมงานมี 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลงานโดยรวมของทีมงาน และการประเมินสมาชิกทีมงาน การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก ให้ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ยกย่องหรือเชิดชูเกียรติเมื่อมีโอกาส การสื่อสารภายในถูกต้องรวดเร็ว จัดความขัดแย้งภายในทีมงานโดยรีบด่วน พัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทีม

หัวเรื่อง : หลักการบริหารทีมงาน – บทบาทของผู้นำทีม - บทบาทของผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงาน - การประเมินผลทีมงาน

21 สายหยุด ใจสำราญและสุภาพร พิศาลบุตร. (2545). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หรือการสร้างทีมงานมีความหมายในตัวเองเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก เพราะงานบางลักษณะจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากสมาชิกในทีมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาทีมงาน จึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้การทำงานของสมาชิกในทีมงานได้ทำงานด้วยความสุข ทีมงานแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ทีมงานที่มีอยู่แล้ว และทีมงานที่สร้างขึ้นใหม่ ขั้นตอนของการพัฒนาทีมงานที่มีอยู่แล้วประกอบด้วย 1) การค้นหาปัญหา 2) การเก็บข้อมูล 3) การวินิจฉัย 4) การวางแผน 5) การนำแผนไปปฏิบัติ 6) การติดตามและประเมินผล ขั้นตอนการพัฒนาทีมงานเฉพาะกิจที่อาจเป็นในรูปของคณะกรรมการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดระดับความสำคัญเร่งด่วน 2) การสร้างความคาดหวังร่วมกัน 3) การทำความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) การกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน

หัวเรื่อง : ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม – ลักษณะของทีมงาน – วิธีการพัฒนาทีมงาน

22 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). การพัฒนาทีมงาน. ใน เอกสาร
ประกอบการอบรม หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
หมวดพฤติกรรมศาสตร์. หน้า 42–49. กรุงเทพฯ: มปท.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) ประสิทธิภาพและผลผลิตที่ทำได้ตรงกับหรือสูงกว่ามาตรฐานขององค์กร 2) ประสิทธิภาพที่สามารถสร้างความพอใจให้กับสมาชิกมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจ 3) กระบวนการทางสังคมต้องส่งเสริมให้สมาชิกสามารถทำงานกับทีมงานได้ ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพตามทัศนะของ Mike Woodcock ประกอบด้วย ความสมดุลในบทบาท การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน การสนับสนุนและจริงจังต่อกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความกระฉับกระเฉงในวัตถุประสงค์และเห็นด้วยกับเป้าหมาย ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มดี และการสื่อสารที่ดี แนวทางในการพัฒนาทีมงานมีดังนี้คือ การก่อตั้งและหาสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ กำหนดวัตถุประสงค์ การตั้งใจร่วมมือ วิธีการทั่วไป การดำเนินการ การทบทวนความก้าวหน้า การปิดโครงการและการตัดสินใจ

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - วิธีการพัฒนาทีมงาน

23 สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). การทำงานเป็นทีม ใน เอกสารประกอบการสอนหน้าที่ผู้นำ
ในการบริหารการศึกษา. หน้า 100-110. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิผลนั้นต้องใช้พลังความสามารถของกลุ่ม เพราะการทำงานต้องระดมสมอง กำลังใจ กำลังกาย ความรู้ความสามารถมาช่วยกันทำงาน ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมายชัดเจน กระบวนการจัดการมีประสิทธิภาพ โครงสร้างเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บรรยากาศที่ดี ความสัมพันธ์ของอำนาจสมดุลกัน มีการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำแนกได้ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม องค์ประกอบด้านการจัดกลุ่ม หลักการทำงานเป็นทีมมีดังนี้ ร่วมกัน ค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา มอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของสมาชิก สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันประเมินผลงาน ร่วมกันพัฒนาการทำงาน การวางแผนการทำงานเป็นทีม เป็นเทคนิคที่ช่วยให้การบริหารจัดการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน กระบวนการวางแผนเป็นทีม ประกอบด้วย การกำหนด จุดมุ่งหมาย การกำหนดอนาคต การกำหนดอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์ กลวิธีและการจัดทำแผนปฏิบัติการ

หัวเรื่อง : องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม - หลักการทำงานเป็นทีม – การวางแผนการทำงานเป็นทีม

24 สุนันทา เลาหนันท์. (2541). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ดี ดี บุ๊คส์โดร์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่นิยมมากเทคนิคหนึ่ง การสร้างทีมงานตามความหมายของการพัฒนาองค์การหมายถึง ความพยายามที่ทำให้กลุ่มได้เรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นทีมงานที่ทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก สมาชิกแต่ละคนสนับสนุนกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นแบบเปิดเผยและสมาชิกทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในการสร้างทีมงานต้องอาศัยกลยุทธ์หรือแม่แบบการสร้างทีม ได้แก่ แม่แบบเชิงวิสัยปฏิบัติการ แม่แบบการสร้างทีมใหม่ แม่แบบการสร้างทีมครอบครัว และแม่แบบการสร้างทีมงานที่ทำหน้าที่เดียวกัน การจะเลือกใช้แม่แบบใดนั้นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของทีม

หัวเรื่อง : ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - การสร้างทีมงาน

25 สุพัตรา สุภาพ. (2538). หัวใจของการสร้างทีมงาน. ใน *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. หน้า 120-121. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมนิติ.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานคือกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดหรือทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแบบเรียนรู้กัน ยอมรับกัน พึ่งพาอาศัยกัน หัวใจของการทำงานเป็นทีมมีดังต่อไปนี้ คือ การให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการวางแผนล่วงหน้า สมาชิกเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบ สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้กลุ่มมีความผูกพันยึดเหนี่ยว แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดให้คนมีอารมณ์เหมือนกันอยู่ด้วยกัน เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจแต่ละคนให้ถูกต้อง สมาชิกแต่ละคนเข้าใจบทบาทของตน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นได้ สนับสนุนกันและกันในระหว่างสมาชิก

หัวเรื่อง : หลักการทำงานเป็นทีม

26 สุวัจชัย เอ็มไพบุลย์. (2541). *ยอดนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สายใจ.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จจะต้องเลือกคนที่เหมาะสม บทบาทของสมาชิกในทีมต้องผสมผสานกันอย่างพอเหมาะ เนื่องจากคนเราไม่สามารถเก่งไปทุกเรื่องได้ ดังนั้นผู้นำต้องค้นหาให้พบว่าสมาชิกแต่ละคนมีความสามารถด้านใด แล้วพยายามใช้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนให้เกิดประโยชน์ สมาชิกจะมีบทบาทแตกต่างกันดังต่อไปนี้คือ พวกประสานงาน พวกทำให้เป็นรูปร่าง พวกเพาะปลูก ผู้คอยตรวจประเมิน ผู้ปฏิบัติ คนทำงานของทีม ผู้สำรวจทรัพยากร ผู้ทำให้สำเร็จ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทีมที่สมดุลเป็นทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกหลายบทบาทมาผสมกัน โดยเฉพาะ 3 บทบาทที่สำคัญได้แก่ ผู้ประสานงาน ผู้ตรวจประเมินผล และผู้เพาะปลูก ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ ผู้นำทีมต้องคัดเลือกและดึงความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

หัวเรื่อง : ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ – บทบาทของสมาชิกในทีมงาน

27 เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งทีมงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ทีมทำหน้าที่เดียวกัน ทีมงานข้ามหน้าที่ ทีมงานบริหารตัวเอง สำหรับปัจจัยสำคัญในการสร้างทีมงานก็คือการสร้างควมไว้วางใจกันในทีมงานมี 6 วิธีคือ การสื่อสาร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้เกียรติกัน ความยุติธรรม การคาดคะเนได้ และความสามารถ ส่วนรูปแบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน

หัวเรื่อง : ประเภทของทีมงาน – การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน

ตอนที่ 2 บรรณนิทัศน์จากวารสาร นิตยสาร

01 กวี วงศ์พูน. (2540, ตุลาคม-พฤศจิกายน). การบริหารงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(5): 37-48.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ โดยสมาชิกมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดี ตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้คือ สร้างผลงานให้องค์กร สร้างผลผลิตในด้านเศรษฐกิจแก่องค์การ เกิดความประหยัดแก่หน่วยงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สร้างระเบียบวินัยที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างทีมงานมาจากสาเหตุดังนี้คือ การที่ต้องมีทีมงานตามกฎหมาย ทีมงานตามสถานการณ์ ทีมงานตามความถนัด ทีมงานเพื่อการกุศล ในการบริหารทีมงานประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์ความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม การวางแผนงานร่วมกัน การสร้างทีมที่ดี เน้นการปฏิบัติงานของทีม ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่นั้น สมาชิกต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้เป็นคือ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การซักถามและการเข้าใจข้อมูล การชี้แจงผลการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การประชุม สัมมนาและการฝึกอบรม การประเมินผลงาน การมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการวางแผน กลยุทธ์ที่จะสร้างเสริมให้ทีมงานประสบผลสำเร็จนั้นมีดังต่อไปนี้คือ 1) สนใจในความสำเร็จของสมาชิก 2) ภาคภูมิใจในผลงานของทีม 3) ช่วยเหลือสมาชิก 4) ไม่สร้างความกดดันให้กับทีมงาน 5) ส่งเสริมความมั่นใจให้กับสมาชิก

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
- การสร้างทีมงาน -การบริหารทีมงาน - คุณลักษณะของผู้นำทีม - กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน

02 ไกรวิน (นามแฝง). (2543, มกราคม - เมษายน). การพัฒนาทีมงาน. จุลสารดอกบัว. (28): 20-25.

บทความกล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน มีพันธะร่วมกันต่อเป้าหมายของกลุ่ม มีเป้าประสงค์ในการทำงานร่วมกัน และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายที่ยึดถือกันนั้น เป็นวิธีการที่สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ และได้เสนอแนวคิดของ SUZANNE ZOGLIO ที่ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 7' C คือ 1) COMMITMENT การรวมพลัง ซึ่งเป็นภาพแสดงความเข้มแข็งของทีมงาน 2) CONTRIBUTION การมีส่วนร่วม การอุทิศตนและทุ่มเทเพื่อการทำงานของสมาชิก ภายในทีมงาน 3) COMMUNICATION ระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดความ

เหนียวแน่นภายในทีม 4) CO - OPERATION การมีส่วนร่วมกับสมาชิกของทีม และทีมงานอื่นในองค์กร 5) CONFLICT MANAGEMENT การบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม 6) CHANGE MANAGEMENT การสนับสนุนและการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในทีมงาน 7) CONNECTIONS ความสัมพันธ์ซึ่งรวมถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม และความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือทีมงานอื่น ๆ ในองค์กร ความสามารถที่จะร่วมมือกันทำงาน

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - ความสำเร็จการทำงานเป็นทีม

03 เกษมศรี วัชรสุกณี. (2543, มิถุนายน). การร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการบริหารทีมงาน.

วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 11(95): 9-11.

บทความนี้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ที่ทำให้โรงเรียนอุดมศึกษาแห่งหนึ่งประสบผลสำเร็จอย่างภาคภูมิใจคือ “การสร้างและพัฒนาทีมงาน” การที่โรงเรียนมีทีมงานที่เข้มแข็ง สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ร่วมมือกันปฏิบัติและประสานการทำงานอย่างเหมาะสม งานนั้นไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ก็จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความสุขต้องมีการรวมตัวกันเป็นทีม และทำงานร่วมกันและได้เสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน คือ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังได้เสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งมากขึ้นโดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทุกรูปแบบ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

หัวเรื่อง : กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน

04 ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2541, กรกฎาคม-สิงหาคม). การทำงานเป็นทีมและการประกอบ

ธุรกิจขนาดย่อม. วารสารการประชาสงเคราะห์. 41(4): 16-19.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน ประสานทรัพยากร เพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งมีแนวทางในการทำงานเป็นทีมดังนี้คือ การสมานสามัคคี การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน กลุ่มธุรกิจเอกชน นักวิชาการและวิทยาการภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมได้แก่ 1) ใช้หลักการ “TALK” T : teamwork A : Attitude L : Learning K : knowledge 2) สร้างสำนึกและจิตวิญญาณในการให้บริการ 3) กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน 4) มนุษยสัมพันธ์

หัวเรื่อง : แนวทางในการทำงานเป็นทีม

05 จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย. (2538, มีนาคม-เมษายน). การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สูง. *ข่าวสารกองบริหารการศึกษ.* 6(54): 5-10.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ปฏิบัติต้องรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ และมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาทีมงานว่า จะต้องนำเอาพลังความรู้ ความสามารถของสมาชิกมาใช้อย่างเต็มที่และต้องยอมรับว่าผลงานรวมที่กระทำเป็นกลุ่มย่อมมีมากกว่าของสมาชิกที่แยกกันทำ วิธีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีดังนี้ สร้างผู้นำเป็นแกนนำของกลุ่ม กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ให้กลุ่มจัดทำแผนการดำเนินงาน ประชุมอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารเป็นระบบเปิด จัดความขัดแย้งโดยวิธีเผชิญหน้า ใช้วิธีระดมสมองมาใช้ในการแก้ปัญหา ใช้วิธีการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิก กำหนดวิธีที่จะปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ ติดตามประเมินผล สร้างสิ่งผูกพันทางจิตใจให้สมาชิกมีความภักดีต่อกลุ่ม

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - แนวคิดในการพัฒนาทีมงาน - การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

06 จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย. (2537, กันยายน-ตุลาคม). พฤติกรรมหัวหน้างานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม. *ข่าวสารกองบริหารการศึกษ.* 5(5): 29-31.

บทความนี้กล่าวว่า พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานมีผลกระทบทั้งในด้านเอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างทีมงาน ในส่วนของพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างทีมงาน คือ การใช้ประมุขศิลป์ มีความเชื่อมั่นศรัทธาในระบบการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างบรรยากาศในหน่วยงานไม่ให้เป็นทางการมากเกินไป สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างศรัทธาเลื่อมใสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใจกว้าง ให้อิสระในการทำงาน ให้กำลังใจสมาชิกในโอกาสต่าง ๆ เป็นนักฟังที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็น และลงมติดร่วมกันเพื่อให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมได้แก่ ผู้นำที่ใช้อิทธิพลเหนือสมาชิก เอาแต่ใจตัวเอง เลือกรักมักที่ซึ่งแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก มุ่งแต่เอาชนะ

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

07 จิตรวี (นามแฝง). (2537, มกราคม-เมษายน). ทีมเวิร์คจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ผู้ร่วมทีมเป็นสำคัญ. *นิตยสารอุตสาหกรรมทหาร.* 33(1): 17-28.

บทความนี้กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มคนซึ่งสมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และเห็นพ้องต้องกันในแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ทีมที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะเด่นดังต่อไปนี้ คือ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็นด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว การลงประชามติ การสื่อสารอย่างเปิดเผย มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์กับภายนอก

ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย และมีการประเมินตนเอง สไตส์ของผู้ร่วมทีมแบ่งออกได้เป็น 4 แบบคือ แบบนักช่วย แบบนักร่วมมือ แบบนักสื่อสาร และแบบนักท้าทาย กลยุทธ์ในการสร้างทีมงานสำหรับผู้นำมีดังนี้คือ ทำความรู้จักกับผู้ร่วมทีม กำหนดจุดมุ่งหมายของทีม ทำบทบาทของแต่ละคนให้กระจ่าง สร้างบรรทัดฐานขององค์กร วางแผนงาน สนับสนุนให้สมาชิกถามคำถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความชอบ เน้นการมีส่วนร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จ ประเมินความมีประสิทธิภาพของทีม การพัฒนาทีมงานมี 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นก่อตั้ง ขั้นวนววย ขั้นก่อตั้งบรรทัดฐาน และขั้นปฏิบัติการ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมมีวิธีการดังนี้ ต้องแสดงให้เห็นว่าการเป็นทีมที่ดี หรือการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและองค์กรให้การยอมรับผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เลื่อนตำแหน่งพนักงานตามความสามารถในการทำงานเป็นทีม มอบงานที่สำคัญแก่ผู้ร่วมทีมที่มีความรับผิดชอบและมีความท้าทาย รวมเอาพฤติกรรมและบรรทัดฐานที่เห็นว่าสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเข้าไปในระบบการประเมินผลงาน จัดให้มีการฝึกงาน/ฝึกทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ให้รางวัลพิเศษแก่ทีมมากกว่าการให้รางวัลเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม และให้รางวัลแบบไม่ใช้เงินเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เช่น กล่าวชมเชย เป็นต้นทีมที่มีคุณภาพเยี่ยมจะต้องประกอบด้วยสมาชิกในสไตส์ต่าง ๆ ที่สมดุลกัน และนำแต่ละสไตส์มาใช้ให้เหมาะกับกาลเทศะ

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - บทบาทของสมาชิกในทีมงาน

- กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน - ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม

08 เจษฎา ธิติเวสส์. (2542, มิถุนายน). การสร้างทีมงานการเป็นวิทยากร. วารสารพัฒนาชุมชน. 38(6): 32-35.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบนพื้นฐานความพึงพอใจและมีส่วนร่วม โดยทุกคนทำหน้าที่ตามบทบาทของตนอย่างสมบูรณ์และถูกต้อง ทีมงานที่ดีต้องมีการจัดการที่ดีซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมที่ดีได้แก่ ผลตอบแทนเหมาะสมและสมาชิกพึงพอใจ การพัฒนาและการสนับสนุนการทำงานของสมาชิก การให้คำแนะนำ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ การประสานงาน ความผูกพัน ความเสมอภาค การเสนอกลยุทธ์ในการทำงาน 3) การออกแบบงานดี ได้แก่ ออกแบบงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกพึงพอใจ จัดส่วนผสมของการทำงานลงตัว สร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน และได้กล่าวถึงมาตรฐานการเกิดของทีมงานว่ามี 4 ขั้นได้แก่ ขั้นที่ 1 เริ่มจากคน 1 คน ที่มีส่วนประกอบ 4 ด้านคือร่างกาย จิตใจ สังคมและความคาดหวัง ขั้นที่ 2 บุคคลตั้งแต่ 2 คนมารวมกันเป็นสังคม มีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ขั้นที่ 3 บุคคลตามขั้นตอนที่ 2 เริ่มมีความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการวางแผนการทำงาน ทีมงานจะเกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ ขั้นที่ 4 บุคคลรวมกันเป็นทีมงาน มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและความคาดหวัง สมาชิกมีความพึงพอใจ ถือว่าเป็นทีมงานที่สมบูรณ์

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม – การบริหารทีมงาน – การเกิดของทีมงาน

- 09 โฉมยง โต๊ะทอง. (2540, มิถุนายน-ตุลาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี. 7(1): 29-32.

บทความกล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นมิติใหม่ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงการทำงานจากเดิมที่ใช้อำนาจ การสื่อสารจากบนลงล่างเป็นการทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกล่าวถึงองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทีมงานเป็นไปในทางที่ดีตามแนวคิดของ JD. Eveland คือ 1) มุ่งเน้นการเปลี่ยนที่กลุ่มมากกว่ารายบุคคล 2) ทำให้สมาชิกยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดก่อนการเปลี่ยนแปลง 4) ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ผลตอบแทนต่อทุกคน และยังคงกล่าวถึงปัจจัยที่จะสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ คือ ต้องมีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีทักษะในการทำงาน มีความเชื่อถือกัน มีพันธสัญญา มีการสื่อสารทั่วถึง มีทักษะในการสร้างข้อตกลง มีการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก

หัวเรื่อง : ปัจจัยในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

- 10 ชาลีรัตน์ จำรัสพร. (2539, มกราคม-มีนาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารศิริสิน. 6(1): 12--13.

บทความนี้กล่าวว่า ลักษณะของสมาชิกทีมงาน 8 ประการ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าอย่างยิ่งในการทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ คือ 1) Chairman ลักษณะมั่นคง เป็นผู้นำประสานพลังของลูกทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีวินัยในตนเองสูง แต่ไม่ปกครองด้วยการบังคับ ถ้าไม่จำเป็น 2) Shaper ลักษณะสำคัญคือ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและเปิดเผย เป็นผู้นำของการปฏิบัติการ มีพลังในตัวเอง ชอบสังคม แต่เจ้าอารมณ์ โกรธง่าย หายเร็ว ไม่ถือเป็นอารมณ์ 3) Plant ลักษณะโดดเด่นคือ มี IQ สูง แต่เก็บตัว เป็นต้นความคิดของทีม จะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี มีความคิดริเริ่มสูง 4) Monitor Evaluator จะมี IQ สูง มั่นคงและเก็บตัว เอาจริงเอาจัง มีความถนัดในเรื่องวิเคราะห์มากกว่าความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการป้องกันไม่ให้งานเกิดความผิดพลาดในการทำงาน 5) Company Worker มีลักษณะมั่นคงอยู่ในกรอบ รู้ขั้นตอนการทำงาน จัดระบบงานเป็น มีวิธีการที่ดีในการพูดจาติดต่อกับผู้คน มีความเป็นตัวของตัวเอง จริงใจ และเชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน มีมานะพยายาม ไม่เสียกำลังใจง่าย 6) Resource Investigator ลักษณะมั่นคง เปิดเผย เป็นที่รักของทีม ชอบมีเพื่อน ชอบออกไปเสาะแสวงหาข้อมูลหรือความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาให้ทีมงานรู้เสมอ 7) Team Work มีลักษณะมั่นคงเปิดเผยแต่ไม่โดดเด่น รู้ใจบุคคลอื่นได้ดีที่สุดว่าแต่ละคนต้องการอะไร เป็นนักสื่อข้อความที่ดีและเป็นตัวเชื่อมที่ดีของทีมงาน ชอบให้ความช่วยเหลือทุกคน 8) Finisher มักมีท่าทีกระวนกระวายเก็บตัว กังวลว่าจะเกิดความผิดพลาด ไม่ใช่คนก้าวร้าวแต่จะเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมผิวกำลังทำงานได้ มีวินัยสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลาอย่างดีเยี่ยม

หัวเรื่อง : ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

- 11 ณรงค์ ชอนาม. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). Walk Rally: กิจกรรมสถานีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม. วารสารเพิ่มผลผลิต. 34(12): 36-40.

บทความนี้กล่าวว่า กิจกรรมสถานีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้หลักและเงื่อนไขการอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมคือ ขั้นตอนเตรียมการกิจกรรม สิ่งที่ผู้นำกิจกรรมต้องเตรียมการไว้ล่วงหน้า คือ เตรียมแบ่งกลุ่ม ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เตรียมเลือกกิจกรรมการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เตรียมเวลาและผังควบคุมเวลา เตรียมแบบรายงานผลคะแนน เตรียมแผนผังสถานที่และจุดที่ตั้งสถานี เตรียมฝึกอบรมผู้ช่วยวิทยากร และเตรียมการสรุปความคิดรวบยอด จากนั้นจึงลงมือทำกิจกรรม แต่ละกิจกรรมต่างมีจุดเด่นจุดด้อย การเลือกกิจกรรมชนิดใดไปใช้ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับคน เวลา สถานที่ สถานการณ์

หัวเรื่อง : การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

- 12 ทรงกิจ อติวานิชยพงศ์. (2538, เมษายน-มิถุนายน). การสร้างและการคงอยู่ของทีม. วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข. 3(2): 119-124.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานที่มีขอบเขตการทำงานกว้างขวางและต้องปฏิบัติงานระยะเวลายาวนาน และบุคลากรในหน่วยงานยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจำเป็นต้องจัดตั้งทีมงานหรือคณะทำงาน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของหน่วยงานร่วมดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าคณะทำงานต้องเป็นผู้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ในเรื่องที่จะดำเนินการเป็นอย่างดี เมื่อจัดตั้งทีมงานแล้วจะต้องคำนึงถึงการคงอยู่ของทีมงานซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ตัวผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทีมงาน คณะทำงานต้องมีการประสานงานและปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนต้องมีการจัดสถานที่และเวลาอย่างเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการทำงานของทีมงาน

หัวเรื่อง : เหตุผลในการสร้างทีมงาน - การสร้างและการคงอยู่ของทีมงาน

- 13 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, กุมภาพันธ์). การทำงานเป็นทีม. วารสารโลกการค้า. 10(94): 97-98.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนรับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งแต่ละคนมีพื้นฐาน แนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่ต่างกันอาจมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์หาสาเหตุโดยเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพกับทีมงาน ซึ่งมีวิธีง่าย ๆ คือ การเป็นผู้รับฟังที่ดี มีอารมณ์ขัน และกล่าวถึงหลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำงานให้สมาชิกรับรู้

ร่วมกันตั้งแต่ต้น ต้องมอบหมายงานให้สมาชิกที่มีความสามารถจริงและมีความรับผิดชอบ มีการกำหนดกิจกรรมการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญแก่วิธีการทำงาน มีการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลภายในทีมงาน และสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นด้วยการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือทีมงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการด้วย

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม – หลักการทำงานเป็นทีม – การแก้ปัญหาในทีมงาน

14 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, มีนาคม). เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. วารสารโลกการค้า. 10(95): 98-99.

บทความนี้กล่าวว่า หัวใจสำคัญในการทำงานเป็นทีมคือ การสร้างทีมงาน เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมทีมงาน การบริหาร การพัฒนาตลอดจนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมงานหมายถึง การรวมกลุ่มเพื่อทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น มีการประสานงานและการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมในทีมงานควรเลือกบุคคลที่ทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมให้ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้นโดยใช้การประสานงานให้กลมกลืนเป็นหนึ่งเดียว ผู้บริหารต้องดึงความรู้ ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ อาจประยุกต์ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 ในการทำงานร่วมกันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา การสร้างทีมงานที่ดีเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเป็นทีมและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์

หัวเรื่อง : การสร้างทีมงาน - การคัดเลือกบุคคลเข้าทีมงาน

15 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, พฤษภาคม). เทคนิคการบริหารทีมงาน. วารสารโลกการค้า. 10(96): 93-94.

บทความนี้กล่าวว่า เทคนิคที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการบริหารทีมงาน คือ 1) เทคนิคด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ทุกคนในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพึงพอใจเป็นที่ตั้ง 2) เทคนิคการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงสมาชิกในทีมงานเข้าด้วยกันและใช้เป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูลและติดตามงาน 3) การแบ่งงานให้ตรงตามความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล 4) การขจัดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานอาจใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงาน คือ สติสัมปชัญญะ หิริโอตตปปะ ชันติโสรัจจะ ความสันโดษ และยังสามารถใช้สังคหวัตถุธรรมอันเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการสงเคราะห์หรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างมิตรภาพที่ดี เปรียบเสมือนการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการผูกใจผู้ร่วมงาน หลักธรรมนั้นได้แก่ ทาน คือการให้ ปิยวาจา คือการพูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ไพเราะ อ่อนหวาน อุดมจริยา

คือ ทำให้ทีมงานประพัตดินให้เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สมานัตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

หัวเรื่อง : เทคนิคการทำงานเป็นทีม

16 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, มิถุนายน). การพัฒนาทีมงาน. วารสารโลกการค้า. 10(99): 89-90.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมให้มีลักษณะเป็นทีมที่ร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้สมาชิกในทีมร่วมมือร่วมใจกัน เชื่อมมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันเกิดกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกัน เป็นทีมงานสร้างสรรค์ ให้อิสระในการทำงาน เป็นทีมงานที่มียุทธวิธี มีการทำงานตามแผนงานที่วางไว้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และลักษณะงานของสมาชิกอย่างชัดเจน และผู้บริหารจะต้องแบ่งงานและประสานงานเพื่อให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการแบ่งงานและประสานงานดังนี้ คือ มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล มั่นใจว่าทุกคนพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างบรรยากาศความอบอุ่นในทีมงานและต้องมีระบบสื่อสารและข้อมูลย้อนกลับ และกล่าวว่าเพื่อให้การพัฒนาทีมงานเป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ มีประสิทธิภาพผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม ควรส่งเสริมให้ทีมงานประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทสี่ได้แก่ จันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และหลักผาสุกวิหารธรรม อันได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม เพื่อความสำเร็จของทีมงานทุกคน

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

17 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, กันยายน). สำคัญที่ทีม. วารสารโลกการค้า. 10(100): 81-82.

บทความนี้กล่าวว่า การบริหารจัดการยุคใหม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทำให้ทีมงานมีความสำคัญมากเพราะเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ ผู้บริหารและทีมงานต้องทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด มีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงออกด้วยการเห็นคุณค่าของทีมงาน ซึ่งสามารถทำได้ดังนี้คือ 1) สร้างความเสมอภาคให้แก่ทุกคนในทีมงาน 2) เสริมสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ทีมงานทุกคนได้แสดงความสามารถได้เต็มที่ 3) เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ 4) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทีมงาน 5) มีการจัดสรรทรัพยากรที่พอเพียงและเหมาะสม 6) เปิดโอกาสให้ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

หัวเรื่อง : แนวคิดในการทำงานเป็นทีม – พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

18 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, ตุลาคม). การดึงศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงาน เป็นทีม. วารสารโลกการค้า. 10(99): 81-82.

บทความนี้กล่าวว่า การดึงศักยภาพของบุคคลในองค์กรมาใช้ในการทำงานเป็นทีม จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะเป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดแก่ตนเอง เป็นการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นศรัทธาทำให้ทุกคนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เป็นทรัพยากรบุคคลผู้ทรงคุณค่าขององค์กร การดึงศักยภาพของบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์นั้นได้กล่าวถึงลักษณะของขีดความสามารถไว้ 6 รูปแบบ คือ แรงจูงใจ ลักษณะส่วนตัว ความคิด แห่งตน ความรู้ และทักษะ ซึ่งบุคคลทุกคนมีขีดความสามารถเฉพาะด้านที่โดดเด่น แต่อาจไม่ได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารอาจกระตุ้นบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลโดยวิธีต่าง ๆ คือ 1) กำหนดขีดความสามารถพื้นฐานในแต่ละงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานของการทำงาน 2) กำหนดมาตรฐานของขีดความสามารถที่ควรจะเป็น 3) จัดทำ Competency Profile ของพนักงานแต่ละคน 4) วางแผนพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละคนให้ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้

หัวเรื่อง : การพัฒนาสมาชิกในทีมงาน

19 ธเนศ ขำเกิด. (2540, กรกฎาคม-กันยายน). นักบริหารกับการพัฒนาทีมงาน. วารสารสาร พัฒนาหลักสูตร. 16(130): 51-54.

บทความนี้กล่าวว่า การบริหารในยุคปัจจุบันและอนาคตจะประสบผลสำเร็จที่ยั่งยืนนั้นต้องอาศัยทีมงาน ก่อนอื่นผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดเบื้องต้นในการพัฒนาทีมงานดังนี้ คือ มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานกับคน ถ้าได้คนก็จะได้งาน และไม่มีใครเพียบพร้อมสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย สมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม และการจัดการทีม นักบริหารที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีความรู้ของการทำงานเป็นทีมดังนี้มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการสื่อความหมายที่ดีต่อกัน มีผู้นำกลุ่มที่ดี มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ร่วมกันแก้ปัญหา มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกัน ร่วมใจกันทำงานจนสำเร็จและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจโดยสมาชิกส่วนใหญ่ มีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

หัวเรื่อง : แนวคิดในการพัฒนาทีมงาน - องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

20 ชีรศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2539, พฤษภาคม-สิงหาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารการศึกษาต่อเนื่อง. 4(9): 15-17.

บทความนี้กล่าวว่า ความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากความพร้อมเพรียงกันเป็นทีมมากกว่าเกิดจากความสามารถของใครคนใดคนหนึ่ง องค์กรใดที่สามารถพัฒนาทีมงาน

ให้แข็งแกร่งได้ องค์การนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความรู้และหลักการ โดยเฉพาะความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ หลักการทำงานเป็นทีมหรือสร้างทีมงานมีดังนี้ คือ การยอมรับซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ไว้วางใจกันและกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน เข้าใจพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น หลีกเลี่ยงการแข่งขันกันเองในการทำงานเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับตัว

หัวเรื่อง : ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม – หลักการทำงานเป็นทีม

21 เขียว ภูภิญญา. (2539, เมษายน). การทำงานเป็นทีม. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา เอกชน. 7(60): 46-49.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมกันทำงาน แต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ต่างกัน เข้ามาทำงานร่วมกันโดยการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถจนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้ องค์ประกอบของการทำงานมีดังนี้ กล่าวคือ มีคนหลายคนร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานชัดเจน เป็นระบบและมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่วนรูปแบบการทำงานเป็นทีมมี 3 รูปแบบ คือ 1) แบบเผด็จการ เป็นรูปแบบที่ต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารเป็นหลัก งานสำเร็จเร็ว แต่คุณภาพของงานไม่ดีเท่าที่ควร 2) แบบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารจะมีหน้าที่สนับสนุนและกระตุ้นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ งานที่ได้จะสำเร็จช้ากว่าแบบเผด็จการแต่มีคุณภาพ 3) แบบอิสระเสรี ซึ่งพบว่างานจะสำเร็จช้ามากซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารไม่สามารถนำทีมและประสานแนวคิดของผู้ร่วมงานได้ ส่วนทีมงานที่ไม่มีคุณภาพ มีลักษณะดังนี้คือ ผู้ร่วมงานขาดความผูกพันต่องาน ขาดความรับผิดชอบ แบ่งพรรคแบ่งพวกและการบริหารขาดประสิทธิภาพ ส่วนทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้คือ มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงานและกำหนดแนวทาง การประสานงานของสมาชิก ทีมงาน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่องานยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น รู้จักให้อภัย มองเห็นภาพรวมของการทำงานได้ สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้นำมีภาวะเป็นผู้นำ เข้าใจงาน เข้าใจคน มีระบบ การสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาทีมงานอยู่เสมอ และสมาชิกของทีมงาน ได้รับการตอบสนอง ด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - รูปแบบการทำงานเป็นทีม - ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

22 นราทร เทพกิจ. (2542, กันยายน). การพัฒนาทีมงาน. วารสารการศึกษาเอกชน. 9(89): 33-37.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมว่าหมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์หลัก

2 ประการคือ ได้ผลงานสูงทั้งปริมาณและคุณภาพ (งานได้ผล) และสมาชิกมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับงาน (คนเป็นสุข) สาเหตุที่ต้องสร้างทีมงานเพราะงานบางงานไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียว งานบางงานต้องการความรวดเร็ว งานบางงานมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ งานบางงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นการเรียนรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ธรรมชาติของทีมงานและการพัฒนาทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน และยังได้กล่าวถึงลำดับขั้นตอนในการสร้างทีมงานคือต้องสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจร่วมกัน สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน สร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน สร้างความคิดเห็นร่วมกัน

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - วัตถุประสงค์การสร้างทีมงาน

- เหตุผลในการสร้างทีมงาน - การสร้างทีมงาน

23 ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). ทีมงานแห่งความสำเร็จ. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(3): 38-40.

บทความนี้ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทีม สมาชิกทีม และปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้คือ ผู้นำทีมที่ดีควรมีบทบาทที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ดี มีความอดทน ตั้งใจจริงพร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ คอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ สร้างการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในทีม สร้างแรงจูงใจให้กับทีมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับทีมงาน บทบาทของสมาชิกทีมงานที่ดี คือ มีความตั้งใจ เต็มใจในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในทีมงานได้ดี นอกจากนี้ทั้งผู้นำและสมาชิกควรเข้าใจรูปแบบการทำงานเป็นทีมโดยยึดหลัก 3 H คือ Heart ความรู้สึกเป็นทีม Head คิดเป็นทีม Hand ทำเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นเป็นทีมมีประสิทธิภาพคือ ความไว้วางใจกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือกัน การมีส่วนร่วม ความมีเหตุผลและความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ ระบบรางวัล บทบาท

หัวเรื่อง : บทบาทของผู้นำทีม - บทบาทของสมาชิกในทีมงาน - รูปแบบการทำงานเป็นทีม - ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

24 ปิยพัชร์ สินบัวทอง. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). การสื่อสารกับการสร้างทีมงาน.

วารสารบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มช. 20(2): 43-51.

บทความนี้กล่าวว่า การสร้างทีมงานจะทำได้โดยง่ายหรือทำได้ยากขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความพร้อม การวางแผน จุดมุ่งหมาย แต่สิ่งหนึ่งที่จะทำให้การสร้างทีมงานประสบผลสำเร็จได้เร็วขึ้น คือ “การสื่อสาร” เพราะการสื่อสารจะทำให้ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีมงานอันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เร็วขึ้น หากผู้ที่คิดจะสร้างทีมงานหรือคิดจะร่วมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานได้พิจารณาหรือนำหลักการของการสื่อสารทั้ง

การสื่อสารภายในตนเอง คือ ถามตนเองให้แน่ใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจในสิ่งที่เป็นการถามนั้น จากนั้นนำไปพูดคุยสื่อสารกับบุคคลอื่นอันเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือให้คำแนะนำปรึกษาร่วมกันคิดร่วมกันทำ ย่อมทำให้คำถามหรือปัญหาต่าง ๆ ได้รับคำตอบ หรือมุมมองที่กว้างไกล หลากหลายแง่มุมมากขึ้น ในส่วนของการกำหนดโครงสร้างของทีมงานต้องใช้การสื่อสารในกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ ก็สามารถช่วยให้ทีมงานมองเห็นข้อดี ข้อด้อยของโครงสร้างที่เลือกได้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และยังช่วยป้องกันมิให้ภาวะล่มสลายของทีมงานได้

หัวเรื่อง : การสื่อสารในทีมงาน

25 พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). การสร้างทีมงาน. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(10): 3-13.

บทความนี้กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างถาวร ซึ่งประกอบไปด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากลุ่ม แต่ก็ยังมีบางทีมที่มีความสัมพันธ์กันชั่วคราวตามลักษณะของงานที่ทำ เมื่องานเสร็จสิ้นลงทีมงานนั้นก็สลายไป การทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้คือ ความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน การชี้แนะแนวทางปฏิบัติ การสื่อความหมาย การเสียสละ การให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม สร้างค่านิยมเพื่อให้ทำงาน ร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทีมงานมีดังนี้คือ พฤติกรรมแบบ “ยีราฟ” พฤติกรรมแบบ “แรด” พฤติกรรมแบบ “หมู” พฤติกรรมแบบ “เม่น” พฤติกรรมแบบ “สุนัข” พฤติกรรมแบบ “งู” พฤติกรรมแบบ “เสือ” การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพสูงต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุผล การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความน่าเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชาว์ปัญญา ความเมตตากรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - วัตถุประสงค์การสร้างทีมงาน – ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

26 พลุ เดชะรินทร์. (2547, มีนาคม-เมษายน). Team Leadership. *Productivity word*. 9(49): 17-20.

บทความนี้กล่าวว่า การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่ได้เป็นลักษณะของ “เก่งคนเดียว” แต่ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาให้เกิดผู้นำในทุกๆระดับที่เรียกได้ว่า “เก่งเป็นทีม ย่อมดีกว่าเก่งคนเดียว” ซึ่งในการแข่งขันยุคใหม่องค์การไม่สามารถหวังพึ่งผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวได้ แต่ต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นทีมมากขึ้น (Team Leadership) การมีผู้นำเกิดขึ้นในทุกๆระดับจะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการแข่งขันในยุคปัจจุบันได้ดีกว่า และกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้าง Team Leadership คือ

1) ตัวผู้นำสูงสุดจะต้องเปิดและยอมรับที่จะให้เกิดผู้นำที่แท้จริงในทุกระดับ 2) องค์การจะต้องมีระบบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เกิดผู้นำในทุกระดับ 3) สมาชิกในทีมงานต้องมีความพร้อมทั้งในด้านทักษะและจิตใจที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำที่แท้จริง นอกจากนี้ยังกล่าวถึงคุณลักษณะหรือความสามารถของ Team Leadership ว่าจะต้องมีความสามารถดังนี้ คือ การพัฒนาและจูงใจบุคลากรในทีมเป็นผู้นำในการสนทนาและแก้ปัญหาของทีม การมองเห็นความต่างระหว่างบุคคลของสมาชิก การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารความขัดแย้งในทีมงาน เป็นผู้ฟังที่ดี ความสามารถในการมอบหมายงาน การมีพลังและความมุ่งมั่น ส่วนแนวทางในการพัฒนาให้เกิด Team Leadership ในทีมงานนั้นมีดังต่อไปนี้คือ ระบุคุณสมบัติผู้นำที่องค์การต้องการให้ชัดเจน ผู้นำระดับสูงต้องเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้นำในระดับต่าง ๆ มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่เหมาะสม และทำการพัฒนาความสามารถด้านผู้นำในตัวบุคลากรอย่างจริงจัง

หัวเรื่อง : คุณลักษณะของผู้นำทีม

27 พิชัย เล่งพานิชย์. (2539, มกราคม-เมษายน). การสร้างทีมงาน. วารสารศูนย์การศึกษา ต่อเนื่อง. 4(12): 10-15.

บทความนี้กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลรวมกัน เพื่อให้ได้ผลมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว และได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ คือ ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่อาจขึ้นอยู่กับ

1) ลักษณะการวางแผน ซึ่งประกอบไปด้วย จุดมุ่งหมาย บทบาทสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้บทบาทของตนอย่างชัดเจน วิธีการทำงานของทีม ระบบการติดต่อสื่อสารภายในทีม และมีสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงาน 2) เทคนิคในการร่วมงานกับผู้อื่น คือ การรู้จักให้อภัย ลดทิฐิมานะในตนเอง การไม่มักใหญ่ใฝ่สูง การมีเมตตาจิตต่อกัน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 3) บัญญัติ 17 ประการ เพื่อการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ จดบันทึก ถามเมื่อไม่เข้าใจ อย่าโยนความผิดให้บุคคลอื่น รู้จักผลักดันอย่างสุภาพ ทำอะไรให้เป็นของธรรมดา ๆ อย่าเชื่อว่าคุณจะทำอะไรได้หมดทุกเรื่อง อย่าให้มีการก้าวก่ายงานในหน้าที่ อย่าดีแต่ตำหนิต้องรู้จักช่วยกันแก้ไข ป้องกันความยุ่งยากก่อนที่จะเกิดขึ้น บางครั้งถือคติสองหัวดีกว่าหัวเดียว หลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้วอกแวก แบ่งงานให้เป็น อย่าด่วนตัดสินใจว่าคนอื่นโง่ มีความอดทนในการแก้ปัญหา จัดประชุมเมื่อมีความจำเป็น มีการติดตามผลและมีการจัดทำบัญชีตรวจสอบ 4) รู้จักยุทธวิธีขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมงาน

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

28 พิษณุ คำมิ่ง. (2545, มกราคม). แนวทางในการทำงานเป็นทีม. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 3(32): 25-26.

บทความนี้กล่าวว่า แนวทางที่นักจิตวิทยานำเสนอเพื่อให้นักบริหารนำไปใช้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม 7 ประการ คือ เลือกสมาชิกที่มีความเชื่อค่านิยมทัศนคติคล้ายกัน มีความเชื่อใจกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน สมาชิกมีความเข้าใจกระบวนการ

ทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลประเมินผลการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะการให้กับกลุ่มแทนที่จะให้ตัวบุคคล

หัวเรื่อง : แนวทางในการทำงานเป็นทีม

29 ภาณุ สังขวร. (2541, ตุลาคม-ธันวาคม). การเรียนรู้เป็นทีม. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 17(4): 14-22.

บทความนี้กล่าวว่า ทีมงานเป็นส่วนสำคัญที่สุดในทุกองค์กร หรือในหน่วยงานที่ต้องตัดสินใจและปฏิบัติการให้สำเร็จลุล่วงไป ทีมหมายถึง กลุ่มคนที่ปฏิบัติการร่วมกันการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเสมือนหลักการที่ทำนายถึงสติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก สังคมและจิตใจ การเรียนรู้เป็นทีมต้องเริ่มต้นด้วยพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ในขณะเดียวกันก็มุ่งพัฒนาสมาชิกในทีมงานด้วย สิ่งสำคัญในการเรียนรู้เป็นทีมก็คือ การมีเหตุผลที่จะพูดและที่จะเรียนรู้ Rick Ross เสนอเทคนิคการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งเรียกว่า การอภิปรายอย่างมีทักษะ (Skillful Discussion) ซึ่งเป็นเครื่องมือ/ทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถขยายหรือควบคุมการสนทนาให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ทีมงานต้องมีความตั้งใจที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การหาข้อตกลงร่วมกัน การจัดลำดับความสำคัญ ในระหว่างการอภิปรายทีมอาจสำรวจประเด็นใหม่ ๆ และสร้างความเข้าใจในความหมายร่วมกันระหว่างสมาชิกให้ไปในทิศทางเดียวกัน Rick Ross เสนอแนะว่าเทคนิคการอภิปรายอย่างมีทักษะจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ และช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความเปิดเผย สร้างความไว้วางใจ และทำให้การสนทนาเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ ในการเรียนรู้เป็นทีมสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) เอาใจใส่กับความตั้งใจของตนเอง 2) รักษาสมดุลระหว่าง “การสนับสนุน” กับ “การซักถาม” เพื่อให้ได้ข้อมูล 3) การสร้างความหมายร่วมกัน 4) ใช้สติ และ 5) สำรวจทางตัน การเตรียมการสร้างพื้นฐานสำหรับการอภิปรายอย่างมีทักษะมีดังนี้ สร้างความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจแก่ผู้ร่วมประชุม ความเปิดเผยและ ไว้วางใจในกฎระเบียบ ส่งเสริมการให้รางวัลแก่ทรรชนะหรือแนวคิดใหม่ ควรกำหนดระเบียบวาระ ระยะเวลา และเนื้อหาที่จะต้องพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ในขณะที่มีการอภิปรายสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้คือ หยุดพูดกับผู้อื่น จิตนาการตามทรรชนะของผู้อื่น มองผู้พูดและแสดงปฏิกิริยารับรู้และให้ความสนใจ สังเกตพฤติกรรมที่ใช้การแสดงออกทางภาษา เช่น ภาษากาย ไม่ขัดจังหวะ ตั้งใจฟัง แสดงอาการรับรู้ในขณะที่ฟัง ย้ำความเข้าใจ และหยุดพูด

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม – หลักการเรียนรู้เป็นทีม

30 มารศรี สุธานี. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). การสร้างงาน : กรณีสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 1(3): 2-4.

บทความนี้กล่าวว่า ภารกิจในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถบริหารจัดการอย่างน้อย 6 ประการ คือ จัดโครงสร้างของทีมงานที่ชัดเจน เหมาะสม วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสมาชิก เพื่อให้สามารถใช้คนให้ถูกกับงาน

จัดให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย สร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของสมาชิก แก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานเป็นการนำความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีพัฒนาองค์การ ทฤษฎีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประมวลเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ดังนั้นการสร้างทีมงานจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

หัวเรื่อง : การบริหารทีมงาน

31 เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์และธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. (2539, ตุลาคม-ธันวาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารกฎหมายธุรกิจ. 2(6): 20-26.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสนองต่อความต้องการของสมาชิกในทีม สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมกำหนด มีกิจกรรมหรืองานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีวิธีการทำงานคือการดำเนินงานให้กิจกรรมแต่ละอย่างบรรลุจุดมุ่งหมายนั้นจะต้องทำอะไร ที่ไหน เวลาใด มีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของสมาชิกในทีมทั้งบทบาทตามหน้าที่และบทบาททั่วไป เช่น การทำงานตรงเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีกฎ ระเบียบและมาตรฐานความประพฤติ มีการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานความประพฤติ และมีการลงโทษบุคคลที่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ และมาตรฐานความประพฤติ นั้นๆ สมาชิกในทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น สมาชิกมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีวิธีการแก้ปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม และต้องลดความเชื่อที่ว่าตนเองถูกเสมอ คนอื่นผิดหมด และยังได้กล่าวถึงลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ดีต้องมีลักษณะสำคัญๆ ดังต่อไปนี้ คือ มีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิก สมาชิกในทีมมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานแบบยืดหยุ่น รู้และเข้าใจตนเองและเพื่อนในทีมอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการทำงานแบบการทำงานร่วมกันกับคน สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีการประชุมเพื่อการศึกษาหารือ แนะนำ การติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพภายในทีม มีบรรยากาศของความเปิดเผยไว้วางใจ มีปฏิกิริยาโต้ตอบหรือความขัดแย้งทางความคิดสูง ส่วนความขัดแย้งส่วนตัวจะน้อย ใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีม นำความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในทีมมาใช้ประโยชน์ให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจภายในทีม มีการกระจายอำนาจ และหัวหน้าทีมจะต้องทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัวและการทำงาน สมาชิกมีการยอมรับนับถือและเคารพในความแตกต่าง ความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี

หัวเรื่อง : ลักษณะของการทำงานเป็นทีม - ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

32 วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547, มีนาคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมในสมัยพุทธกาล.

Productivity word. 9(49): 9-10.

บทความนี้กล่าวว่า การสร้าง Team Leadership สิ่งที่สำคัญคือความสามัคคี ซึ่งตรงกับหลักธรรมที่เรียกว่า อปริหานิยธรรม 7 หมายถึงธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ได้แก่

1) หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ การประชุมเป็นการแก้ปัญหาในการสื่อสารและก่อให้เกิดความเข้าใจกัน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม / เลิกประชุม / ทำกิจที่พึงทำ หมายถึงการทำกิจกรรมตามที่ตกลงกันในที่ประชุมเป็นการเสียสละ อุดหนุน สร้างความไว้วางใจแก่กันและกัน 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ทุกคนต้องทำตามข้อตกลง 4) เคารพนับถือผู้ใหญ่และรับฟังถ้อยคำของท่าน เป็นการยกย่องผู้นำทีมที่มีคุณธรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการนำทีม 5) บรรดากุลสตรี กุลกุมารทั้งหลายให้อยู่ดีโดยมิให้ถูกข่มเหงหรือดูแคลาขึ้นใจ การทำร้าย กดขี่ทางเพศแก่สตรีนำมาซึ่งความเสื่อมในองค์กร 6) เคารพสักการะเจดีย์ทั้งภายในและภายนอก หมายถึงมีศุภยธรรมจิตใจขององค์กร 7) อารักขา ค้ำครองป้องกันอันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย หมายถึงการฟังคำสั่งสอนของบัณฑิตยอมได้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

หัวเรื่อง : แนวทางในการทำงานเป็นทีม

33 วันทนา ก่อวัฒนกุล. (2543-2544, ธันวาคม-มกราคม). ประสิทธิภาพเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ตรงไหน. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 40(2): 42-44.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานต้องทำเป็นทีม ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่พอทำงานเป็นทีมจริง ๆ มักจะล้มเหลวเป็นเพราะนิสัยคนไทยไม่ชอบทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่น่ามาใช้ในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากสมาชิกในทีมงานแล้ว ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพและถือเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของประสิทธิภาพของงานคือ ผู้บริหารระดับสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องรับบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อทีมงานและมีความรู้ในเรื่องเทคนิควิธีการสร้างทีมงานในเรื่องต่าง ๆ คือ หลักการ กลยุทธ์ การดำเนินการ การประเมินผล ทั้งนี้ต้องสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสม

หัวเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

34 วาสนา คุณาภิสิทธิ์. (2538, ตุลาคม-ธันวาคม). การสร้างการทำงานเป็นทีม. *วารสารสุขศึกษา-พลศึกษา-สันตนาการ*. 21(4): 27-29.

บทความนี้กล่าวว่า สิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการกีฬา นอกจากสมรรถภาพทักษะพื้นฐานแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญคือ

1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะเกี่ยวกับชัยชนะ 3) คตินิยมของทีมซึ่งหมายถึงการเข้าใจและยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อทีม 4) การจูงใจ 5) ระเบียบวินัย

หัวเรื่อง : หลักการทำงานเป็นทีม

35 วินิจ เกตุขำ. (2542, มกราคม-เมษายน). การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*. 14(1): 69-82.

บทความนี้กล่าวว่า การทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันทุกวงการมีการแข่งขันสูง ดังนั้นการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ จะต้องอาศัยการทำงานเป็นคณะบุคคลหรือทำงานเป็นทีม ทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนการทำงานเป็นทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ที่สำคัญการทำงานเป็นทีมทำให้เพิ่มพลังในการทำงาน มีผลน่าพึงพอใจและมีความสนุกในการทำงาน ลักษณะของทีมที่ดีมีดังนี้คือ เป้าหมายชัดเจน ผู้นำมีคุณสมบัติเหมาะสม สมาชิกรู้ บทบาทของตน มีวิธีการและขั้นตอนในการทำงานดี บริหารจัดการทีมงานดี ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมดี การสื่อสารชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วม สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ทีมงานในองค์การแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่ ทีมงานระดับสูง ทีมจัดการ ทีมปฏิบัติ ทีมเทคนิค ทีมสนับสนุน การสร้างทีมงานมีหลักการดังนี้ ความเชื่อใจกัน ความเข้าใจกัน มีข้อตกลงร่วมกัน ได้รับประโยชน์ร่วมกัน ในการรักษาทีมงานควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้คือ ความต้องการของมนุษย์ความแตกต่างระหว่างบุคคล การรู้จักตนเอง รู้จักคนอื่น Woodcock. อธิบายว่า การสร้างทีมงานประกอบด้วยคุณลักษณะ 11 ประการดังนี้คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การเปิดเผยและการเผชิญปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจกัน ความร่วมมือและการขัดแย้ง มีวิธีการทำงานที่ดี มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอยู่เสมอ การพัฒนาปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การสื่อสารที่ดี Richard Y. Chang. สรุปองค์ประกอบในการบริหารทีมงานไว้ดังนี้ คือ การสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความหลากหลายในทีม การสร้างแรงจูงใจของทีม ประสิทธิภาพของทีมงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ ผู้นำ กระบวนการหรือวิธีการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ ทีมงานระยะเริ่มพัฒนา ทีมงานระยะทดลอง ทีมงานระยะเข้ารูปเข้ารอย ทีมงานระยะมีวุฒิภาวะ Richard Y. Chang. เปรียบเทียบการพัฒนาทีมงานเหมือนกับการขับรถยนต์ขึ้นภูเขาที่สูงชัน เพื่อพาสมาชิกไปสู่ยอดเขาให้ได้ และแบ่งระยะการพัฒนาทีมงานไว้ 5 ระยะคือ ระยะเริ่มขับเคลื่อน ระยะฟันฝ่า ระยะพุ่งสุดขีด ระยะถึงที่หมาย ระยะเติมพลัง

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - ประเภทของทีมงาน - หลักการสร้างทีมงาน - ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน

36 ไวยูรณ์ วงศ์โชควัฒนา. (2540-2541, ธันวาคม- มกราคม). "ISO กับการทำงานเป็นทีม. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 36(6): 77-80.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานต่าง ๆ ในองค์การ ถ้าเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุดทำงานกันอย่างเป็นทีมก็จะทำให้ได้การรับรองตามมาตรฐาน ISO 9000 ได้โดยไม่ต้องใช้บุคลากรจากภายนอกเข้ามาช่วยดำเนินการ และได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญ

คือ มีความรู้สึกเป็นทีม (Feel Like a Team) คิดเป็นทีม (Think Like a Team) และทำเป็นทีม (Work Like a team) หรือ 3 H คือ Heart Head Hand

หัวเรื่อง : ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

37 ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). นักบริหารกับเทคนิคการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา. วารสารข้าราชการครู. 18(3): 6-10.

บทความนี้กล่าวว่าหน้าที่ของนักบริหารคือการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้ดี ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน มาตรฐานงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เทคนิคในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นที่นิยมและได้ผลดีคือเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับเทคนิคการพัฒนาทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร การคิดพัฒนาทีมงานมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การจัดทีมบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาทีมงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีมงาน กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน และได้นำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานไว้ว่าสมาชิกต้องสร้าง อุดมการณ์ร่วมกัน จากนั้นนำอุดมการณ์ที่ร่วมกันสร้างไปปฏิบัติปณิธานของกลุ่ม ประเมิน เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอุดมการณ์นั้น

หัวเรื่อง : การพัฒนาสมาชิกในทีมงาน

38 คิณีย์ สังข์ศรีศรี. (2544, เมษายน). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. วารสารพัฒนาชุมชน.

40(4): 32-36.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหลายประการ เช่น การทำงานเป็นทีมสามารถทำงานที่บุคคลคนเดียวทำไม่ได้ สามารถตัดสินใจต่าง ๆ ได้ดี และ ผลงานดีกว่าทำโดยบุคคลคนเดียว สมาชิกมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของสมาชิกในทีม และสมาชิกในทีมมีที่พึ่งทางใจ เกิดความอบอุ่นเมื่อมีปัญหา ซึ่ง การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมาย บทบาท กระบวนการทำงาน และ ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพคือ ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบมีหน้าที่ และบทบาทความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ผู้นำต้องวางแผน กำหนดเป้าหมายเพื่อการดำเนินนโยบายและประเมินผลงาน ความสามัคคีจะช่วยทำให้ทีมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกันไม่เห็นแก่ตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์ คือความคิดที่แปลกใหม่และสามารถปฏิบัติได้ให้ประโยชน์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- องค์ประกอบของทีมงาน

39 ศรีจันทร์ จันทรชิวะ. (2543, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

งานห้องสมุด. วารสาร ช.บ.อ.สาร. 20(3): 24-29.

บทความนี้กล่าวว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับแนวคิดที่ว่าพนักงานทุกคนสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ การตัดสินใจแก้ปัญหา และต้องการเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มผลผลิต เป็นการกระตุ้นความคิดอย่างมีวิจารณญาณของพนักงาน สร้างเสริมความร่วมมือระหว่างพนักงาน Tower กล่าวว่าในการสร้างทีมงานควรรวมเอาผู้แทนของทุกแผนกในองค์การที่มีผลเกี่ยวข้องกับปัญหา ขนาดของทีมงานขึ้นอยู่กับระดับของปัญหา ปกติควรประกอบด้วยสมาชิก 6-8 คน การสร้างทีมงานเริ่มแรกควรเลือกปัญหาที่ไม่ซับซ้อนมากนักและมองเห็นแนวทางประสบความสำเร็จ การฝึกฝนสมาชิกให้มีทักษะในการคิดเป็นระบบ การคิดวิเคราะห์และการประเมินผล ควรมีพนักงานระดับบริหารในทีมเพื่อทำให้การตัดสินใจและการประสานงานราบรื่น การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม บทบาทที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ประสานงาน ผู้จัดบันทึก ผู้รักษาเวลา และผู้ประสานงานคนที่สอง

หัวเรื่อง : ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม - หลักการสร้างทีมงาน

40 ศุภโชค ชุนอิว. (2545, กุมภาพันธ์). การทำงานเป็นทีม. วารสารรัฐสภาสาร. 50(2):

129-135.

บทความนี้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นจะพบว่าการทำงานของบุคคลคนเดียว มีข้อจำกัดที่งานบางอย่าง ที่ยากจะไม่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว จึงมีความจำเป็นต้องสร้างทีมงาน ซึ่งการสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบของทีมงาน มีการผ่านกระบวนการในการสร้างทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดขึ้นมาแล้วจะมีการทำงานของทีมงานอย่างมีขั้นตอนตามลักษณะของทีมงาน และเมื่อทีมงานนั้นดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทีมงานให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่การที่ทีมงานจะเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดของทีมงานที่เกิดขึ้น เพราะทีมงานจะพัฒนาได้นั้นต้องอาศัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารจึงสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน และในการทำงานของทีมนั้นสมาชิกในทีมจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม มีการประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประสานเพื่อให้เกิดการขัดแย้งน้อยที่สุด มีปัจจัยทางด้านบุคคล ด้านงาน ด้านทีมงาน และองค์การเกื้อหนุน มีการประเมินผลทั้งในระยะก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการทำงานอย่างเป็นระบบนั้นจะทำให้การทำงานของทีมงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หัวเรื่อง : เหตุผลในการสร้างทีมงาน - หลักการทำงานเป็นทีม

41 สมเกียรติ โสมภา. (2543, มิถุนายน). การพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม.

วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 11(95): 8.

บทความนี้กล่าวว่า สิ่งที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักในการทำงานเป็นทีมคือ ต้องทราบปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ต้องร่วมกันพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ให้ชัดเจน ร่วมกันหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา นำทางเลือกไปใช้และพัฒนาปรับปรุงในครั้งต่อ ๆ ไป นอกจากนี้ยังได้นำเสนอสิ่งสำคัญที่เป็นความสำเร็จของทีม 4 ประการ คือ มีความเข้าใจตรงกัน มีการสื่อสารระบบสองทาง ร่วมกันแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล มีความไว้วางใจทีมงาน ผู้บริหารที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จจะต้องบริหารโรงเรียนแบบเป็นทีมผสมผสานกับรูปแบบอื่น เพราะการทำงาน เป็นทีมอาจไม่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องเร่งตัดสินใจ บางเรื่องที่ต้องการความเร่งด่วนต้องใช้ภาวะผู้นำ

หัวเรื่อง : วิธีการทำงานเป็นทีม - ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

42 สมโภชน์ นพคุณ. (2541, ตุลาคม-ธันวาคม). สร้างกลุ่มหรือทีมงานได้อย่างไร. วารสาร

พัฒนาข้าราชการพลเรือน. 17(4): 23-26

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นที่นิยมกันมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีคนกล่าวว่าคนไทยกับคนญี่ปุ่น แตกต่างกันเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศด้วยความสำเร็จของญี่ปุ่นส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือร่วมใจเป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง คนไทยโดยเฉพาะรายบุคคลนั้น มีความรู้ ความสามารถไม่ด้อยไปกว่าญี่ปุ่นหรือชาวตะวันตกอื่น ๆ เลย แต่ถ้านำความสามารถเฉพาะตัวของคนไทยหลาย ๆ คนมารวมกันก็จะกลายเป็นกลุ่มมากกว่าจะเป็นทีม และกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทีมงานว่า กลุ่มหมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลและบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้วยเหตุผลต่าง ๆ ความผูกพันต่อกันมีน้อยหรือไม่มีเลย ทีมงานหมายถึง กลุ่มคนที่มารวมกัน มีความผูกพันกันทางด้านจิตใจ และมีความไว้วางใจกัน องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้คือ ความไว้วางใจกัน ความตั้งใจจริงในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความรู้สึกที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

หัวเรื่อง : องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

43 สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542, สิงหาคม-กันยายน). แนวคิดในการพัฒนาคนและ กระบวนการเรียนรู้. วารสารข้าราชการครู. 19(6): 11-21.

บทความนี้กล่าวว่า ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จะต้องทำให้ผู้เรียนมีอิสรภาพทั้งทางกาย และทางใจ กระบวนการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติดังนี้ คือ การทำงานเป็นทีม แสดงออกอย่างอิสระ ปฏิบัติจริง มีส่วนร่วม คิดด้วยตนเอง แสวงหาความรู้อย่างอิสระ ฝึกสมาธิ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานเป็นทีม จะช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ถึงความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และทักษะของแต่ละคนก่อให้เกิดพลังการทำงานเป็นกลุ่ม พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และความเป็นประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น

สมาชิกของทีมต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะของการอยู่ร่วมกัน และทักษะของการทำงานร่วมกัน

หัวเรื่อง : ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

44 สุเทพ การุณย์ลัญจกร. (2539). การเรียนรู้เป็นทีม. วารสารพวงแสง. 19(23): 1-11.

บทความนี้กล่าวว่า หมายถึง จำนวนคนขนาดย่อมที่มีทักษะในรูปรวมที่มีค่านับสำคัญต่อความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนววิธีการที่สมาชิกยึดถือเพื่อรับผิดชอบร่วมกัน จำนวนคนในทีมจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์เฉพาะ แนววิธีการรวมทักษะร่วม และความรับผิดชอบ ทักษะในรูปรวมที่จำเป็นในทีมได้แก่ ความชำนาญทางเทคนิค ทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะระหว่างบุคคล วิธีการสร้างสรรค์ทีมงานให้มีประสิทธิผลมีดังนี้คือ สร้างสรรค์ทิศทางและปฏิบัติงานด้วยความเร่งด่วน เลือกสมาชิกโดยใช้ทักษะและศักยภาพ ให้ความเอาใจใส่ ตั้งกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมบางอย่างให้เด่นชัด ยึดภาระงานและ วัตถุประสงค์ที่เน้นการปฏิบัติงานในที่ที่ ทำหายกลุ่มเป็นประจำด้วยข้อเท็จจริงและสารสนเทศ ใหม่ ๆ ใช้เวลาส่วนมากอยู่ด้วยกัน ใช้ประโยชน์จากพลังของผลย้อนกลับในทางบวก ผู้นำทีมที่ดี มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ รักษาความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนววิธีการที่ตรงประเด็นและมีความหมาย สร้างค่านับสำคัญและความเชื่อมั่น ทำให้ส่วนผสมและระดับของทักษะแข็งแกร่ง สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก รวมทั้งจัดอุปสรรคทั้งหลาย สร้างสรรค์โอกาสแก่ผู้อื่น ลงมือทำงานจริง

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - ทักษะในการทำงานเป็นทีม - วิธีการสร้างทีมงาน - คุณลักษณะผู้นำทีม

45 สุรวัฒน์ ชมภูพวงษ์. (2540, เมษายน-มิถุนายน). การสร้างทีมงานในสำนักงานกฎหมาย.

วารสารนักบริหาร. 17(2): 89-95.

วารสารฉบับนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนสมาชิกมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ ทีมงาน กิจกรรม วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย สมาชิกในทีม ผู้นำทีม และการจัดการทีม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานมี 4 ปัจจัยคือ เป้าหมาย บทบาท ขั้นตอนและวิธีการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ในการสร้างทีมงานมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ กำหนดภารกิจ สร้างความเข้าใจในกลุ่มสมาชิก ระดมความคิดในการทำงาน คัดเลือกความคิดที่ดีที่สุด กำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล วิธีการสร้างความผูกพันในทีม ผู้นำทีมต้องดำเนินการดังนี้คือ ต้องชี้แจงให้สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงาน ปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม กำหนดคำตอบแทนอย่าง เป็นธรรมและทั่วถึง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกันเพื่อแสดง ความผูกพัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกต้องมีจิตสำนึกและความผูกพันกับทีมงาน ซึ่งจะทำให้มีความรู้สึกเป็น

เจ้าของ มีความรักต่อทีมงาน ตั้งใจทำงานร่วมกันด้วยความพอใจ สมาชิกทุกคนสร้างสิ่งยึดเหนี่ยว เพื่อให้เกิดความผูกพัน ปัญหาของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้คือ ขาดภาวะผู้นำ ขาดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขาดความเข้าใจหรือไม่ยอมรับในวัตถุประสงค์ของทีม ขาดการประสานงาน ขาดความสามัคคีกลมเกลียว และขาดความพอใจในงาน อุปสรรคของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้คือ ขาดการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน การจัดกิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพ วิธีการทำงานไม่เหมาะสม กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดระเบียบวินัยและการควบคุม ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความร่วมมือและขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานอื่น มีปัญหาการขัดแย้ง ขาดภาวะผู้นำ

หัวเรื่อง : ความหมายของการทำงานเป็นทีม - องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม - ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - วิธีการสร้างทีมงาน - การสร้างความผูกพันในทีม - ปัญหาการทำงานเป็นทีม

46 สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2540, มีนาคม-เมษายน). การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ.

วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(8) : 22-25.

บทความนี้กล่าวว่า ข้อจำกัดที่ทำให้การทำงานที่ไม่เกิดผลสำเร็จ เช่น ความขัดแย้งระหว่างทีมงาน ความสับสนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสัมพันธภาพของทีมงาน ดังนั้นจึงต้องสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งโดยการคัดเลือกและฝึกอบรมเพิ่มเติมให้แก่สมาชิกในทีมงาน จากนั้นให้ทีมงานร่วมกันกำหนดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และให้สมาชิกประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในทุก ๆ องค์ประกอบที่สมาชิกในทีมงานร่วมกันกำหนดไว้ โดยการดำเนินงานแต่ละเรื่องจะต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และระยะเวลา ดำเนินการ (Time Frames) และผู้บริหารจะต้องคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนสมาชิกทีมงานในด้านต่าง ๆ ด้วย จากนั้นจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

หัวเรื่อง : การสร้างทีมงาน - ปัญหาการทำงานเป็นทีม

47 เสรี เดชกล้า. (2538, กรกฎาคม). การสร้างอำนาจของการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการ

ปริทัศน์. 3(7): 23-27.

บทความกล่าวว่า ความสำเร็จส่วนใหญ่ขององค์การเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ การทำงานเป็นทีม เป็นการมอบอำนาจให้แก่ทีมงาน ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การกำหนดบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของทีมงาน ตลอดจนการใช้ ทรัพยากร ดักลาส แมคเกรเกอร์ กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้คือ มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายจากการบังคับบัญชา มีความสุขในการทำงาน สมาชิกในทีมงานมีความเข้าใจและยอมรับภาระหน้าที่ของทีม รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกแสดงออกทั้งในด้านความคิดเห็นและ

ความรู้สึก เมื่อเกิดการขัดแย้ง แต่ต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง สมาชิกมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตน มีการตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หลักการสร้างทีมงานมีดังนี้คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สมาชิกสำรวจข้อบกพร่องในการทำงาน 3) มีที่ปรึกษาเป็นผู้กำหนดขอบเขตและวาระการประชุมกลุ่ม การสร้างทีมงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ผู้ฝึกสอนต้องดำเนินการดังนี้ คือ สอนแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ยกเลิกการปฏิบัติงานเดิม ยกเลิกการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกัน การบริหารงานบุคคล การรอคอยผลงาน จัดปัญหาการเอาชนะต่อต้าน การยอมรับและการให้รางวัล การมีอารมณ์ขัน การเป็นผู้ฝึกสอนงาน การสร้างสมดุล ปัญหาสำคัญในการสร้างทีมงาน คือ ข้อโต้แย้ง เมื่อมีข้อโต้แย้งควรใช้วิธีจัดข้อโต้แย้งที่เหมาะสม เช่น หลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งในกรณีเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่มีข้อมูลมากพอ และในกรณีข้อโต้แย้งไม่เป็นผลดีแก่ทุกฝ่าย การยอมรับข้อโต้แย้งในกรณีที่ต้องการรักษาสัมพันธภาพไว้ และใช้ป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากฝ่ายตรงข้ามที่ได้เปรียบ การประนีประนอม การยืนยันความคิดเห็น การให้เห็นชอบร่วมกัน

หัวเรื่อง : ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - หลักการสร้างทีมงาน - ปัญหาในการสร้างทีมงาน

48 อนันต์ ฉัตรศรัทธา. (2541, มิถุนายน-กรกฎาคม). สร้างทีมให้แกร่ง. วารสารเพิ่มผลผลิต. 37(3): 43-52.

บทความนี้กล่าวว่า ทีมงาน คือกลุ่มคนซึ่งสมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และเห็นพ้องต้องกันในแนวทางและวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะทีมและสมาชิกที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย เป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกที่มีความหลากหลาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจน มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง การสื่อสารแบบเปิด การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มีการกระจายความเป็นผู้นำ และสมาชิกสามารถประเมินประสิทธิภาพของตนเองได้ กระบวนการสร้างทีมงานประกอบด้วย การประชุม อภิปรายเกี่ยวกับภารกิจ เป้าหมาย และลักษณะงาน อภิปรายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก/ระบบ บทบาทหน้าที่ แผนการจัดระบบงาน พัฒนาการสื่อสาร พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานให้สมาชิก ติดตามผลการทำงานเป็นระยะ ทีมงานแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบคือ 1) ทีมเบสบอล เป็นทีมทุกคนเล่นกันในทีม แต่ไม่ได้เล่นเป็นทีม ต่างคนต่างเล่น 2) ทีมฟุตบอล เป็นทีมที่สมาชิกสามารถทำได้ทุกหน้าที่ 3) ทีมเล่นคู่ เป็นการทำงานที่สมาชิกต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมทีมให้ได้ ในการทำงานเป็นทีมผู้บริหารต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เฉพาะด้านเข้ามาในทีมและคัดเลือกผู้นำทีมที่คอยจัดการนำลูกทีมไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

หัวเรื่อง : ความหมายของทีมงาน - กระบวนการสร้างทีมงาน - รูปแบบของทีมงาน

49 อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539, มิถุนายน). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 6(3): 11-16.

บทความนี้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่สมบูรณ์แบบ ทีมงานในองค์กร ส่วนใหญ่จึงได้รับการพัฒนาเป็นทีมงานที่มีวุฒิภาวะ (Mature Workteam) คือทีมงานที่มีการทำงานเป็นทีม สมาชิกรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้จักใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน รวมทั้งมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมในทุกระดับคือ “ผู้นำ” ดังนั้นผู้นำควรมีลักษณะที่เป็นพื้นฐานของการเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม คือ มีทักษะทางการบริหาร มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของทีม มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถตัดสินใจได้อย่างมีหลักเกณฑ์ให้การยอมรับและความไว้วางใจสมาชิกตามความเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ใจกว้าง เป็นที่พึ่งของสมาชิกได้

หัวเรื่อง : คุณลักษณะผู้นำทีม

ตอนที่ 3 บรรณทัศน์จากงานวิจัย

01 กัญญา เริ่มพักตร์. (2544). กระบวนการที่สัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษากระบวนการที่สัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1) เพื่อทราบระดับกระบวนการที่ของโรงเรียนมัธยม 2) เพื่อทราบระดับมาตรฐานงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่กับมาตรฐานงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาละ 2 คน ครูปฏิบัติการสอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 618 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามหนึ่งฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการที่และมาตรฐานงานวิชาการ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กระบวนการที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า การยอมรับ สนับสนุน และไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาตรฐานงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีมาตรฐานในระดับมาก โดยการวางแผนงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการจัด การเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายตัวแปร โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการ พัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการที่และ มาตรฐานงานวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่ มีการจัดที่มิวิชาการในรูปของคณะกรรมการกลุ่มย่อย ๆ มีการวางแผนเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานงานวิชาการ อย่างไรก็ตามโรงเรียนยังขาดแคลน บุคลากร จึงต้องการให้รัฐจัดอัตรากำลังเพิ่ม

หัวเรื่อง : กระบวนการที่

02. จารุมล พันภัยพาล. (2541). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มวิชาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จำนวน 434 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและด้านการพัฒนาตนเอง

2. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นในด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารมากกว่าครูหัวหน้ากลุ่มวิชา

หัวข้อเรื่อง : แนวทางการสร้างทีมงาน

03 จิราภรณ์ ศรีไชย. (2543). *ผลของการจัดการผู้ป่วยรายกรณีต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและจำนวนวันนอนในโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ก่อนและหลังการใช้การจัดการผู้ป่วยรายกรณี และเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและจำนวนวันนอนในโรงพยาบาล ของผู้ป่วยกลุ่มที่ให้การดูแลแบบปกติ และกลุ่มที่ให้การดูแลโดยใช้ การจัดการผู้ป่วยรายกรณี

กลุ่มตัวอย่าง มี 2 กลุ่ม คือ ทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 30 คน และผู้ป่วยที่เป็นพระภิกษุที่อาพาธที่เข้ารับการรักษาที่แผนกศัลยกรรม โรงพยาบาลสงฆ์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 40 รูป แบ่งเป็นผู้ป่วยกลุ่มเปรียบเทียบและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 20 รูป

เครื่องมือในการวิจัย คือ คู่มือการจัดการผู้ป่วยรายกรณี แผนการอบรมทีมสุขภาพเรื่อง การจัดการผู้ป่วยรายกรณี แบบประเมินการทำงานเป็นทีม แบบบันทึกคำรักษาพยาบาลและจำนวน

วันนอนในโรงพยาบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพในการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดไส้เลื่อนที่ขาหนีบก่อนและหลังการใช้การจัดการผู้ป่วยกรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพหลังทดลองสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง
2. ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้ป่วยผ่าตัดไส้เลื่อนที่ขาหนีบ ของกลุ่มที่ทดลองใช้การจัดการผู้ป่วยรายกรณีและกลุ่มเปรียบเทียบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเฉลี่ยของกลุ่มทดลองต่ำกว่าของกลุ่มเปรียบเทียบ
3. จำนวนวันนอนในโรงพยาบาลของผู้ป่วยผ่าตัดไส้เลื่อนที่ขาหนีบของกลุ่มทดลองใช้การจัดการผู้ป่วยรายกรณีและกลุ่มเปรียบเทียบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยจำนวนวันนอนในโรงพยาบาลของกลุ่มทดลองสั้นกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ

หัวเรื่อง : การทำงานเป็นทีม

04 ชวนพิศ สินธุวรการ. (2539). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ* โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพของบุคลากรและตามขนาดของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นทีม การวางแผนเป็นทีมและการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง มีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
2. การทดสอบไค-สแควร์
 - 2.1 บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมและวางแผนเป็นทีมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก และโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นทีม การวางแผนงานเป็นทีม การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม การประเมินผลการปรับปรุงงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง : การทำงานเป็นทีม

05 ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงาน เป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงาน เป็นทีมของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงาน 1 ปี ขึ้นไปจำนวน 295 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี และ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกัน การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการส่งเสริม การพัฒนาบุคคล และการร่วมกันทบทวนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธภาพในกลุ่ม อาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรที่มีความสำคัญในการร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ คือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 59.27

หัวเรื่อง : การทำงานเป็นทีม

06 ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน มัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ จัดลำดับความสำคัญของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามขนาด

โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยแยกตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 74 คน ขนาดกลาง 229 คน ขนาดใหญ่ 157 คน รวม 460 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน คือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกันที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ส่วนการจัดลำดับความสำคัญปรากฏผลตามลำดับดังนี้ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 2) การยอมรับนับถือ 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารแบบเปิดเผย 5) ความไว้วางใจ เชื่อใจกัน 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

หัวเรื่อง : ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

07 ทิศเหนือ วงศ์สวัสดิ์. (2545) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสหกรณ์การเกษตรจาก 4 ภาค ๆ ละ 1 จังหวัด ภาคเหนือคือจังหวัดนครสวรรค์ ภาคกลางคือจังหวัดสุพรรณบุรี ภาคตะวันออกคือจังหวัดนครราชสีมา และภาคใต้คือจังหวัดสงขลา แต่ละจังหวัดมีสหกรณ์การเกษตรทั้ง 4 ขนาด ๆ ละ 25 คน รวม 4 จังหวัด ใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรของสหกรณ์การเกษตรขนาดเล็กในจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดสงขลา และของสหกรณ์การเกษตรขนาดกลางในจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครสวรรค์ และของสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ของสหกรณ์การเกษตรขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าระดับของสมมติฐานในข้อที่ 2 คือ ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ขนาดใหญ่พิเศษ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถ้าพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในจังหวัดสุพรรณบุรี นครราชสีมา นครสวรรค์ และสงขลา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนสหกรณ์การเกษตรขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร

หัวเรื่อง : ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

08 ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำทีมที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และ 4) เพื่อสร้างสมการในการทำนาย คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ทีมงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดกาฬสินธุ์ พื้นที่เป้าหมายหมู่บ้านสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี 2537 ในเขตรับผิดชอบของสถานีอนามัยจำนวน 571 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ได้จำนวนตัวอย่าง 236 ทีม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน 2540 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยหาค่าทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสองทาง การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีผู้นำทีมมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว และประสบการณ์การทำงานด้านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของทีมงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระหว่างกลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางการบริหารสูงและต่ำ ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดการสิ่งสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชน พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร กับระดับการทำงานเป็นทีม พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานด้านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร มีผลกระทบร่วมต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารทุกตัว มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีมส่วนตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร ได้แก่ ระดับการสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคล ระดับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม และระดับการสนับสนุนด้านการจัดองค์กรชุมชนมีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - คุณลักษณะผู้นำทีม

09 ประทุมวดี หงษ์ประชา. (2545). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับการทำงานเป็นทีม ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 จำนวน 85 โรงเรียน

จาก 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าหมวดวิชา 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมโรงเรียนละ 5 คน เครื่องมือที่ใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ มี 3 ตอน สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี แกลัดไซด์ (Gladsitea) และวูดค็อก (Woodcock) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและทุก องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนกับด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มี ทักษะคิดในทางบวก ความสามารถในการผลิตให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับ ปานกลาง และกระบวนการทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนโดย ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หัวเรื่อง : องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

- 10 ประยูร ธรรมสิทธิเวช. (2544). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและ ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริง และคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ซึ่ง ประกอบด้วย บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การเปิดเผย ต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหาการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการสื่อสารที่ ดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน และครูหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 346 คน ประกอบด้วยหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 208 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน โดยการ สุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างทีมงานที่เป็นจริง และ คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบอิสระและ แบบไม่อิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 2. พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 3. พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ อายุราชการ และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 4. พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 5. พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- หัวข้อเรื่อง : พฤติกรรมการสร้างทีมงาน

11 เปรมวดี คฤหเดช. (2545) การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงาน

เป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ให้มีความรู้ เจตคติและทักษะในการทำงานเป็นทีม

วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีลักษณะเข้าใจ ทำท่ายปัญหาและความสามารถ ประกอบด้วยกิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม กิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม กิจกรรมการใช้ชีวิตร่วมกัน 3 กิจกรรม และกิจกรรมนันทนาการ 4 กิจกรรม 2) การตรวจสอบชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน พบว่า ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3) การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมครั้งที่ 1 กับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 19 คน 4) การปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมและการนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองฝึกอบรมครั้งที่ 2 กับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง พบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองกลุ่ม และจากการติดตามผลการการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการฝึกอบรมดีกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้

หัวเรื่อง : การพัฒนาทีมงาน

12 ฝนทิพย์ จิตต์จารึก. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากพนักงานขาย จำนวน 135 คน ที่เป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคสแควร์

ผลของการวิจัย พบว่า 1) พนักงานขายรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการขาย 1-3 ปี 2) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานอยู่ในระดับต่ำ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง 4) พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการขายไม่มีความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม - ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

13 พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล.

วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล และเปรียบเทียบการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล ระหว่างกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจกับกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างคือทีมการพยาบาลที่ประกอบด้วย พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 หอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุม 1 หอผู้ป่วย กลุ่มละ 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแบบวัดเจตคติต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมพลังอำนาจ ภายหลังการทดลอง สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ภายหลังการทดลอง มีการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง : การพัฒนาทีมงาน

14 พรทิพย์ พันธมชัย. (2544) พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของ

ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ บธ.ม.

มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามใน 12 องค์ประกอบตามแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของปาร์คเกอร์ (Parker) คือ องค์ประกอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของสมาชิก องค์ประกอบที่ 4 การรับฟัง องค์ประกอบที่ 5 การแสดงความไม่เห็นด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว องค์ประกอบที่ 6 การลงประชามติ องค์ประกอบที่ 7 การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย องค์ประกอบที่ 8 มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 9 มีการกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ภายนอก องค์ประกอบที่ 11 ประกอบ

ด้วยสมาชิกหลากหลาย องค์ประกอบที่ 12 มีการประเมินตนเอง โดยสอบถามจากความคิดเห็นของ ผู้บริหาร จำนวน 92 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นชาย เป็นผู้บริหารระดับกลาง ปฏิบัติหน้าที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้บริหารเห็นว่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 12 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี และการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และในระดับน้อย 7 ข้อ ที่มีปัญหาระดับปานกลางคือ ขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน จัดกิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในงาน และวิธีการทำงานไม่เหมาะสม ไม่มีการวางแผน

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม - การสร้างทีมงาน

- 15 พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย. (2540). *ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

วิธีการดำเนินการศึกษาของวิทยานิพนธ์นี้ ได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้คัดเลือกไว้ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 5 โรงงาน ได้แก่ บริษัทอาซาฮี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทคาร์ตัน ออปติคอบ (สยาม) จำกัด บริษัทฟูจิคุระ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฟูจิซู (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทเฮซอาร์ท ซิลวาอีเล็คทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการเพื่อทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์และปัจจัยการทำงานเป็นทีมว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ในการกำหนดตัวแปรลักษณะประชากรศาสตร์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำกลุ่มควบคุมคุณภาพ ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ปัจจัย เป้าหมาย ปัจจัยบทบาท ปัจจัยกระบวนการ และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างกัน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 312 คน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว 1-3 ปี มีรายได้ ต่อเดือน 12,000 – 16,000 บาท และเคยทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพมาแล้ว 1-3 ปี ลักษณะ ประชากรศาสตร์ของพนักงานกลุ่มควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำกลุ่มควบคุมคุณภาพ ลักษณะประชากรศาสตร์ ของพนักงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานได้แก่ เพศ และระยะ เวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ เป้าหมาย บทบาท กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

จากการวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้ว่า การเลือกพนักงานเป็นสมาชิก กลุ่มควบคุมคุณภาพ ถ้าเป็นไปได้ควรพิจารณาเลือกผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงเข้าเป็นสมาชิก จะเป็น เพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ และนอกจากนี้ควรพิจารณาเลือกผู้ที่มีอายุน้อยเข้าเป็นสมาชิก เพราะจะ ทำให้ประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพสูง อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับปัจจัย การทำงานเป็นทีม ทุกปัจจัยเท่า ๆ กัน กล่าวคือให้สมาชิกได้รับทราบความสำคัญของปัจจัยทุกด้าน ในการทำงานอย่างชัดเจน เพราะปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุม คุณภาพ

หัวเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

16 พันธศักดิ์ จันทรแก้ว. (2545). เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท

จำกัด. ปริญญาโท กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดทีม และนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารบริษัทพิจารณา นำปัจจัยที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมาปรับปรุงส่งเสริมให้พนักงานบริษัทมีการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานในบริษัทมีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและนำ ข้อมูลไปปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานที่สังกัด พร้อมทั้งใช้เป็น แนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ประเมินค่าหำระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตร ฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Tukey – Kramer Test

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจควรเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเข้าใจและการตกลงใจร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสมาชิกในทีมสามารถเสนอความเห็นให้ลองเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิชาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ส่วนข้อคำถามการทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงานของบริษัท เจ มาร์ท จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและขนาดของทีมต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

หัวเรื่อง : เจตคติในการทำงานเป็นทีม

17 มิ่งขวัญ สันต์ถาวร. (2546). การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู และเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมตามตัวแปรตำแหน่งและขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 570 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับนับถือ ด้านการกำหนด บทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำในทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวและวิเคราะห์รายคู่โดยใช้สูตรของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด ต่างกันที่มีต่อการทำงานเป็นทีมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

มีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง : การทำงานเป็นทีม - ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

18 เรืองยศ ภูพานเพชร. (2542). *การพัฒนาทีมงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาทีมงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย 2) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทีมงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 62 นาย จากจำนวนทั้งหมด 73 นาย วิธีการศึกษาเริ่มด้วยการศึกษาสภาพปัญหาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเป็นไปได้ในการกำหนดจัดกิจกรรมแทรกแซงเพื่อแก้ปัญหา จากนั้นจึงดำเนินการใส่กิจกรรมแทรกแซงได้แก่ 1) จัดอบรมข้าราชการตำรวจตามโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย 2) การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และ 3) การติดตามและประเมินผลหลังการดำเนินกิจกรรมแทรกแซงแล้วประมาณ 3 เดือน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมเพื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะทั่วไปของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน ตำแหน่งผู้บังคับหมู่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี

2. ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจ พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมมีระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเกือบทุกด้าน โดยหลังกิจกรรมแทรกแซงมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเป็นทีมในทางที่ดีขึ้น

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจ พบว่ามีปัจจัย คือ ด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การนิเทศติดตาม การจัดสิ่งสนับสนุน การจัดงบประมาณ และการจัดข้อมูลข่าวสาร

4. แนวทางในการพัฒนาทีมงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ชัย ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ การจัดระบบข่าวสารข้อมูลและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม – ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม – แนวทางการพัฒนา
ทีมงาน

19 ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้า
หรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาล
ประจำการกับประสิทธิผลของหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร
การพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจ
ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาล
ประจำการกับประสิทธิผลของหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงาน
ในหรือผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 362 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามการใช้ภาษาในการจูงใจ
ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาล
ประจำการและประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับมาก
2. การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ
ปานกลางกับประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. การทำงานเป็นทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ
ประสิทธิผลของหรือผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
4. ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ
ปานกลางกับประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
5. ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว ได้แก่ ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ
การทำงานเป็นทีมการพยาบาล การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ประสิทธิผลของหรือผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของประสิทธิผลของหรือผู้ป่วยได้ร้อยละ 58

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม

20 ลัคนา กระด้ายทอง. (2544). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. ปริญญาโท กศม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรตามเนื้อหาที่กำหนด 6 ด้าน คือ ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และเปรียบเทียบลักษณะการทำงานโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาด โรงเรียน เพื่อศึกษาขั้นตอนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยกำหนดเนื้อหา 8 ด้านคือ กำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน กำหนดงาน การวางแผน การสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ การสร้างความคิด การสร้างความรับผิดชอบ การติดตามผลงาน และเปรียบเทียบขั้นตอนการทำงานโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกนจากจำนวนกลุ่มประชากรผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ทั้งหมด 402 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมและรายด้านรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามตัวแปรคือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีขั้นตอนการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบขั้นตอนการทำงานเป็นทีมจำแนกตามตัวแปรคือวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม

21 วราภรณ์ ทรัพย์รุ่งเรือง. (2542). *กระบวนการทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบบทบรรณาธิการหนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษ*. วิทยานิพนธ์ นท.ม. (การหนังสือพิมพ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยเรื่องกระบวนการทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบบทบรรณาธิการหนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษ เป็นการศึกษาบทบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษ 3 ฉบับ ได้แก่ Bangkok Post ,The Nation และ Business Day การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth Interview) ทีมงานผู้รับผิดชอบบทบรรณาธิการและจากการศึกษาเนื้อหาผลจาก

การศึกษาเรื่องกระบวนการทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบทบทวนการหนังสือพิมพ์รายวัน ภาษาอังกฤษพบว่า หนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษทั้ง 3 ฉบับ มีนโยบายการนำเสนอ ทบทวนการที่เหมือนและแตกต่างกันโดยส่วนที่มีความเหมือนกันได้แก่ การมุ่งให้ข่าวสารและ ข้อมูลที่เจาะลึก โดยมีการสอดแทรกความคิดเห็นที่แสดงจุดยืนของหนังสือพิมพ์ทั้งฉบับต่อ เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่น่าสนใจ เพื่อให้ผู้อ่านได้ทราบถึงทิศทางและแนวทางในการนำเสนอข่าว โดยรวมของหนังสือพิมพ์ นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการกระทำ และทั้ง 3 ฉบับ ไม่มุ่ง เสนอทบทวนการประเภทบันเทิง ในส่วนที่มีความแตกต่างได้แก่ การมีจุดกำเนิดของหนังสือ พิมพ์แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้นโยบายองค์กรในบางส่วนแตกต่างกันไปด้วย สำหรับกระบวนการ ทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบทบทวนการหนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษทั้ง 3 ฉบับ ไม่แตก ต่างกันมากนัก ไม่ว่าจะเป็นการประชุมกองบรรณาธิการเกณฑ์การคัดเลือกเรื่องการกำหนดผู้เขียน การรวบรวมข้อมูล การนำเสนอเนื้อหาในเรื่องของลักษณะทั่วไปของหน้าบรรณาธิการ จำนวน ความถี่ของบทบรรณาธิการ รูปแบบของวัตถุประสงค์ของบทบรรณาธิการ ประเภทของบท บรรณาธิการตลอดจนการตั้งชื่อเรื่อง การสรุป และการส่งพิมพ์

หัวข้อเรื่อง : กระบวนการทีม

22 วันวิสาขี เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาโทบริหาร บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม และองค์ประกอบทางการ บริหารที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานใน ระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ จำนวน 10 บริษัท จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับ ประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับ การศึกษา และขนาดของทีมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความ คิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและ ความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจมีความ สัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานใน ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและ ความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ ด้านลักษณะการหาข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานใน ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้าน การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับ บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานใน ระดับปฏิบัติการด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบท บทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับ ปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการ ตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทาง

กายภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หัวข้อ : ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

23 วารี พูลทรัพย์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมงาน*

การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ ทีมการพยาบาล ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 184 ทีม มีจำนวนรวม 920 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะของทีมงาน และแบบสอบถามประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง
2. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์รายด้าน ดังนี้คือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน การพึ่งพาช่วยเหลือกัน องค์ประกอบของทีม และบริบทเชิงบริหาร ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กระบวนการ

ทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร การพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก และองค์ประกอบของทีมซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของ ทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 74.3

หัวเรื่อง : ประสิทธิภาพของทีมงาน

24 แวดดาว อินทุบุตร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร

การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน.

วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมและผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคลการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนและศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ จำนวน 361 คน ได้จาก การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และผลผลิตของงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าไคสแควร์ สัมประสิทธิ์การจําแนก และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานเป็นทีม และผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับมาก

2. อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลผลิตของงานพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 35.9

หัวเรื่อง : การพัฒนาทีมงาน

25 สงวน ช่างฉัตร. (2542). *การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนิน*

ธุรกิจ ขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลย์สงคราม.

ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจ ขนาดย่อม ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารธุรกิจขนาดย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารและการจัดการให้ก้าวหน้าทันสมัย สามารถจูงใจให้พนักงานทุกคนเสียสละทุ่มเทแรงกาย แรงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาความรู้ ความสามารถของตนออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การพัฒนาทีมงานนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกของทีมเกิดความรู้สึกว่า เขาเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นที่ต้องการของมวลสมาชิก และมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สมาชิกและทีมงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นหมู่คณะ มีความจงรักภักดีต่อทีมงานและองค์กร งานวิจัยเรื่องนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะเพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และการจัดการสถานภาพ วุฒิการศึกษา ลักษณะของธุรกิจและผลการบริหารจัดการของทีม มีความเชื่อว่า องค์ประกอบการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาและกำหนดรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทีมงาน และนำปัจจัยอีก 13 ด้านมาเป็นองค์ประกอบในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กันและกันอย่างต่อเนื่อง คือ องค์ประกอบด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การผูกมัดตนเองของสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ทักซิในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขความขัดแย้ง อำนาจอิสระของทีมงาน การพัฒนาสมาชิกทีมงานและการประเมินตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการได้ดำเนินการพัฒนาทีมงานตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านในระดับสูงสุด คือการผูกมัดตนเองของสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ การพัฒนาสมาชิกทีมงานและการประเมินตนเอง ส่วนการดำเนินการพัฒนาทีมงานตามองค์ประกอบที่เหลือ 6 ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง คือ การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ การแก้ไขความขัดแย้งและอำนาจอิสระของทีมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเปรียบเทียบองค์ประกอบการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในองค์ประกอบย่อย ผลการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบการพัฒนาทีมงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านลักษณะของธุรกิจ ผลการบริหารและการจัดการ อายุและสถานภาพ นอกจากนั้น องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม ยังมีสหสัมพันธ์กับผลการบริหารและการจัดการที่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย

หัวเรื่อง : การพัฒนาทีมงาน

26 สมสมร เรืองวรบูรณ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป* สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร-การพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 399 คน ได้จากการสุ่มแบบการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามรับรู้ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพและความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 31.70

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม

27 สาวิตรี บุตรชาจารย์. (2540). *การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัดสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-ราชมงคล. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและปฏิบัติงาน ใน 11 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การกำหนดบทบาทสมาชิก การติดต่อสื่อสารของ

ผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า รูปแบบในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ จำนวน 202 คน จากสถานบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 15 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และค่าไคร้สแควร์

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้าน

1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกองค์ประกอบของการสร้างทีมงาน
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง ทั้งที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกันเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 7 การตรวจสอบ ทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 11 การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบริการสารสนเทศ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวข้อเรื่อง : การสร้างทีมงาน

28 สิริวรรณ จันทรพิมล. (2540). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศต.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ใน 4 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านผู้นำทีม
องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม และองค์ประกอบด้านโครงสร้างทีม
เพื่อให้ทราบถึง 1) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงาน
วิชาการสูงกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ
และ 2) ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติ
งานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผล
การปฏิบัติงานวิชาการต่ำ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี
ผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงสุดเรียงลำดับลงมา จำนวน 19 โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำสุดเรียงลำดับขึ้นมา 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 380 คน โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วย The Mann – Whitney U Test

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี
ผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมทุกองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านสมาชิกทีมและ
องค์ประกอบด้านกระบวนการทีมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ มีเพียงองค์ประกอบด้านโครงสร้าง
ทีมเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาที่มีผล การปฏิบัติงานวิชาการต่ำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับได้ดังนี้
องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม และ
องค์ประกอบด้านโครงสร้างทีม นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการสูง และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

29. สุนทร จตุรพิชพร. (2543). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวูดคอกก์และฟรานซิส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานในการสร้างทีมงานของ องค์การธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยยึดหลักการสร้างทีมงานตามแนวคิดของ วูดคอกก์และฟรานซิส ใน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ องค์ประกอบที่ 3 การเปิดเผย และการเผชิญหน้า องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์ประกอบ ที่ 5 ความร่วมมือและความขัดแย้ง องค์ประกอบที่ 6 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ ถูกต้อง องค์ประกอบที่ 7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 8 การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 9 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกลุ่ม และองค์ประกอบที่ 11 การติดต่อสื่อสารที่ดี และศึกษาปัญหา อุปสรรคในการสร้าง ทีมงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ จำนวน 201 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยของร้อยละ และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยเรื่องนี้ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการโดยภาพรวม และในทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี
2. ระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโดยภาพรวมและในองค์ประกอบ ต่าง ๆ อยู่ในระดับดี ยกเว้นองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่ยอมรับ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้
3. ระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยภาพรวมและใน ทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานอยู่ในระดับดี

หัวเรื่อง : กระบวนการทีม

30. สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา*

มหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2) ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม 3) เสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยประชากรที่ศึกษา คือ นักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยทำการศึกษาในช่วงภาคต้น ปีการศึกษา 2541 ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติที่ทำกิจกรรมเฉพาะชั้นปีที่ 3 ชั้นปี

ที่ 4 คณะละ 1 วิชาเอกต่อชั้นปี จำนวน 808 คน (ยกเว้นนักศึกษาคณะบัญชีและคณะนิติศาสตร์) อาจารย์ประจำวิชา 18 คน และศึกษาประชากรของนักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร 246 คน อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม 27 คน และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย 30 คน รวมทั้งสิ้น 1,129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ นักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งเป็นทีมทีมละ 6 -10 คน และมีพฤติกรรมด้านเป้าหมาย กระบวนการทำงาน บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมนั้น ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกิดจาก 3 ด้าน คือ ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ และด้านผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยปัญหาทุกด้านมีผลกระทบต่องานเป็นทีมในระดับปานกลาง และปัญหาที่สำคัญในทัศนะของนักศึกษาและอาจารย์ได้แก่ นักศึกษามีเวลาว่างไม่ตรงกัน ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง อาจารย์ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ ผู้บริหารไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดกำลังใจในการทำงาน และเมื่อนักศึกษาประสบปัญหา นักศึกษาจะปรึกษาเพื่อนสนิทและหัวหน้ากลุ่มมากกว่าเข้าพบอาจารย์สำหรับปัญหาที่สำคัญในทัศนะของผู้บริหารคือ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษาจึงไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

หัวเรื่อง : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

31 อติยา สุพัตกุล. (2541). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. ปรินญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่ศึกษา (1) การกระจายของภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจระดับของการทำงานเป็นทีมและระดับของปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจกับการทำงานเป็นทีม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 358 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่า Chi-Square และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามลำดับ

ข้อค้นพบจากการวิจัย

1. พนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแบบสมรสแล้ว มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี มากที่สุด

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิก ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง
 3. การทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กรและปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กรและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม
 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจกับการทำงานเป็นทีมพบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม
 6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01
- หัวเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

32 อัจฉรา สืบสังัด. (2540). *ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยมุ่งที่จะศึกษาเปรียบเทียบผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ระหว่างกลุ่มทดลองซึ่งได้รับกระบวนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมกับกลุ่มควบคุมซึ่งปฏิบัติงานตามปกติ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเด็กสามัญโรงพยาบาลรามาริบัติ กลุ่มทดลองเป็นบุคลากรทางการพยาบาล จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมเป็นบุคลากร ทางการพยาบาลจำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ เครื่องมือในการทดลอง ได้แก่ แบบแผนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มทดลองภายหลังได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนได้รับกระบวนการกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ภายหลังได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวข้อ : กระบวนการทีม

33 อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). การศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประชากรในการวิจัยที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 18 คน และครู 242 คน จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 9 โรงเรียน แบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 3 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม 2) องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม 3) องค์ประกอบด้านการจัดการทีม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้เหมาะสมแล้วคือ การโน้มน้าวครูให้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถ ทศนคติในการทำงาน และการแสวงหาวิธีทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารและครูควรปรับปรุงแก้ไข คือ ขวัญและกำลังใจ งบประมาณและสวัสดิการ

หัวข้อ : กระบวนการทีม - ปัญหาการทำงานเป็นทีม

ดรรชนีบรรณนิทัศน์

การทำดรรชนีบรรณนิทัศน์ ผู้ศึกษาได้จัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์ 3 รูปแบบ คือ

1. ดรรชนีชื่อเรื่อง
2. ดรรชนีชื่อผู้แต่ง
3. ดรรชนีหัวเรื่อง

ในการจัดทำดรรชนีจะใส่เลข (ลำดับที่) และลำดับเลขหน้า เพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล ดังนี้

เลขในวงเล็บ (ลำดับที่) หมายถึง ลำดับที่เนื้อหาสาระที่สรุปจากหนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัย ซึ่งเรียงลำดับอักษรตามแบบพจนานุกรม

ลำดับเลขหน้า หมายถึง เลขหน้าของเนื้อหาสาระที่สรุปจากหนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัย ซึ่งตรงกับดรรชนีชื่อเรื่อง ดรรชนีชื่อผู้แต่ง ดรรชนีหัวเรื่องที่ใส่เลข (ลำดับที่) กำกับไว้

1. ดรรชนีชื่อเรื่อง

หนังสือ ตำรา

ดรรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)

ลำดับเลขหน้า

กลุ่มและทีมงาน (19)	48
การทำงานเป็นทีม (17,20,23)	47,48,50
การบริหารงานบุคคล (07)	41
การบริหารทีมงาน (01)	38
การพัฒนาทีมงาน (13,22)	45,50
การพัฒนาองค์การ (21,24)	49,51
การสร้างทีม (06)	41
การสร้างทีมงาน (09,15)	43,46
การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (03,10)	39,43
การสร้างทีมงานประสิทธิภาพ (14)	45
การสร้างและการพัฒนาทีมงาน (08)	42
การออกแบบทีมงานที่มีประสิทธิผล (04)	40
ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (18)	47
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ (16)	46
จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (11)	44
ทักษะของการจัดการเป็นทีม (02)	39

หนังสือ ตำรา (ต่อ)

ครุชนิชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
มนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมของมนุษย์ในที่ทำงาน (12)	44
ยอดนักบริหาร (26)	51
หลักการบริหาร (27)	52
หัวใจของการสร้างทีมงาน (25)	51
เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน (05)	40

วารสาร

ครุชนิชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
การตั้งศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงานเป็นทีม (18)	61
การทำงานเป็นทีม (09,10,13,20,21,31,40)	57,57,58,61,62,67,71
การทำงานเป็นทีมในสมัยพุทธกาล (32)	68
การทำงานเป็นทีมและการประกอบธุรกิจขนาดย่อม (04)	54
การบริหารงานเป็นทีมเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น (01)	52
การพัฒนาทีมงาน (02,16,22)	53,60,62
การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง (05)	55
การพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานห้องสมุด (39)	71
การพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม (41)	72
การร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการบริหารทีมงาน (03)	54
การเรียนรู้เป็นทีม (29,44)	66,73
การสร้างการทำงานเป็นทีม (34)	68
การสร้างทีมงาน (25,27)	64,65
การสร้างทีมงาน : กรณีสถานศึกษา (30)	66
การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (38)	70
การสร้างทีมงานในสำนักกฎหมาย (45)	73
การสร้างทีมงานเป็นวิทยากร (08)	56
การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ (46)	74
การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน (35)	69
การสร้างและการคงอยู่ของทีม (12)	58
การสร้างอำนาจของการทำงานเป็นทีม (47)	74
การสื่อสารกับการสร้างทีมงาน (24)	63
ทีมงานแห่งความสำเร็จ (23)	63

วารสาร (ต่อ)

กรณีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
ทีมเวิร์คจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ร่วมทีมเป็นสำคัญ (07)	55
เทคนิคการบริหารทีมงาน (15)	59
เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (14)	59
นักบริหารกับการพัฒนาทีมงาน (19)	61
นักบริหารกับเทคนิคการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (37)	70
แนวคิดในการพัฒนาคนและกระบวนการเรียนรู้ (43)	72
แนวทางในการทำงานเป็นทีม (28)	65
“ประสิทธิภาพ” เริ่มต้นและสิ้นสุดลงที่ตรงไหน (33)	68
ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม (49)	76
พฤติกรรมของหัวหน้างานที่เอื้อต่อการสร้างทีมงาน (06)	55
สร้างกลุ่มหรือทีมงานได้อย่างไร (42)	72
สร้างทีมให้แกร่ง (48)	75
สำคัญที่ทีม (17)	60
ISO 9000 กับการทำงานเป็นทีม (36)	69
Team Leadership (26)	64
Walk Rally ประยุกต์ : กิจกรรมสถานการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม (11)	58

งานวิจัย

กรณีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
กระบวนการทีมที่สัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 (01)	77
กระบวนการทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบบทธรรณธิการ หนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษ. (21)	93
การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (04)	79
การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรณะ ของผู้บริหารและครู (17)	90
การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล (11)	85

งานวิจัย (ต่อ)

กรณีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
การพัฒนาทีมงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ โพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด (18)	91
การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลใน การดำเนินธุรกิจ ขนาดย่อม (25)	98
การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร (20)	93
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับประสิทธิผลของ การทำงานเป็นทีมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร (07)	81
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่าย รถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (12)	86
การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (30)	102
การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและ ความคาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (10)	84
การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวูดคอกซ์และฟรานซิส (29)	102
การศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (33)	105
การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต 12. (02)	78
การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัด สถาบันอุดมศึกษา (27)	99
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้า หอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาลภาวะผู้ตาม ที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผล ของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ (19)	92

งานวิจัย (ต่อ)

กรณีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)

ลำดับเลขหน้า

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของ หัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ กับประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (26)	99
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลชุมชน (24)	97
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของ ทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร (23)	96
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (05)	80
คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร ที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (08)	82
เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด (16)	89
ปัจจัยที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ใน จังหวัดสมุทรปราการ (22)	94
ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (31)	103
ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุม คุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคม อุตสาหกรรมนวนคร (15)	88
ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ทางการพยาบาล (32)	104
ผลของการจัดการผู้ป่วยรายกรณี ต่อการทำงานเป็นทีมของทีม สุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและ จำนวนวันนอนในโรงพยาบาล (03)	78

งานวิจัย (ต่อ)**กรณีศึกษา (ลำดับที่)****ลำดับเลขหน้า**

ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกทีมการพยาบาล (13)	87
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1 (28)	101
พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (14)	87
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน มัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 (06)	80
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 (09)	83

2. ครรชนีชื่อผู้แต่ง

หนังสือ ตำรา

ครรชนีชื่อผู้แต่ง (ลำดับที่)

ลำดับเลขหน้า

ครรรชิต พิริยะเพียร (01,02)	38,39
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ (03)	39
ธงชัย สันติวงษ์ (04)	40
ธันวิน ปิ่นเขียน (05)	40
นพ ศรีบุญนาถ (06)	41
บรรยงค์ โตจินดา (07)	41
ปัญชร แก้วแสงส่อง (08)	42
ประภาศรี อึ้งกุล (09)	43
ปราชญา กล้าผจญ (10)	43
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (11)	44
พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (12)	44
พรนพ พุกกะพันธ์ (13)	45
พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (14)	45
พะยอม วงศ์สารศรี (15)	46
ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (16)	46
วิชัย โสสุวรรณจินดา (17)	47
ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (18,19)	47,48
สมคิด บางโม (20)	48
สายหยุด ใจสำราญและสุภาพร พิศาลบุตร (21)	49
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (22)	50
สุดา ทัพสุวรรณ (23)	50
สุนันทา เลาหะนันท์ (24)	51
สุพัตรา สุภาพ (25)	51
สุวัจชัย เอ็มไพบูลย์ (26)	51
เสนาะ ดิยาวี (27)	52

วารสาร

ดรชนนีเชื้อผู้แต่ง

ลำดับเลขหน้า

กวี วงศ์พุ่ม (01)	53
ไกรวิน (02)	53
เกษมศรี วัชรสกุณี (03)	54
ชนิษฐา เทวินทรภักดี (04)	54
จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย (05,06)	55
จิตวี (07)	55
เจษฎา ธิติเวสส์ (08)	56
โณมยง โต๊ะทอง (09)	57
ชาลิรัตน์ จำรัสพร (10)	57
ณรงค์ ช่อนาม (11)	58
ทรงกิจ อติวานิชยพงศ์ (12)	58
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (13,14,15,16,17,18)	58,59,60,61
ธเนศ ชำเกิด (19)	61
ธีระศักดิ์ กำพรรณารักษ์ (20)	61
เชียร ภูภิญญไญย (21)	62
นราธร เทพกิจ (22)	62
ประภาพร ชื่อสุทธิกุล (23)	63
ปิยพัคตร์ สิ้นบัวทอง (24)	63
พรรณราย ทรัพย์ะประภา (25)	64
พสุ เดชะรินทร์ (26)	64
พิชัย เล่งพานิชย์ (27)	65
พิษณุ คำมิ่ง (28)	65
ภาณุ สังขะวร (29)	66
มารศรี สุธานี (30)	66
เรวัตร์ ชาตรีวิเศษณ์และธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์ (31)	67
วรภัทร์ ภูเจริญ (32)	68
วันทนา ก่อวัฒนกุล (33)	68
วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (34)	68
วินิจ เกตุขำ (35)	69
ไวบุรณ วงศ์โชควัฒนา (36)	69

วารสาร (ต่อ)**ครุฑนี้ชื่อผู้แต่ง****ลำดับเลขหน้า**

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (37)	70
ศิณีย์ สังข์ศรี (38)	70
ศรีจันทร์ จันทรชีวะ (39)	71
ศุภโชค ชุนอ้าว (40)	71
สมเกียรติ โสมภา (41)	72
สมโภชน์ นพคุณ (42)	72
สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (43)	72
สุเทพ การุณย์ลัญจกร (44)	73
สุวัฒน์ ชมภูพงษ์ (45)	73
สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (46)	74
เสรี เดชกล้า (47)	74
อนันต์ จันทรศรัทธา (48)	75
อัจฉรา สังข์สุวรรณ (49)	76

งานวิจัย**ครุฑนี้ชื่อผู้แต่ง****ลำดับเลขหน้า**

กัญญา เริ่มพักตร์ (01)	77
จารุมล พันภัยพาล (02)	78
จิราภรณ์ ศรีไชย (03)	78
ชวนพิศ สินธุวรการ (04)	79
ชุติมา มาลัย (05)	80
ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (06)	80
ทิศเหนือ วงศ์สวัสดิ์ (07)	81
ธวัชชัย ไตรทิพย์ (08)	82
ประทุมวดี หงษ์ประชา (09)	83
ประยูร ธรรมสิทธิเวช (10)	84
เปรมวดี คฤหเดช (11)	85
ฝนทิพย์ จิตต์จารึก (12)	86
พนิดา รัตนไพโรจน์ (13)	87
พรทิพย์ พันธุมชัย (14)	87
พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย (15)	88

งานวิจัย (ต่อ)**บรรณานุกรม****ลำดับเลขหน้า**

พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว (16)	89
มิ่งขวัญ สันต์การ (17)	90
เรืองยศ ภูพานเพชร (18)	91
ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (19)	92
ลัคนา กระต่ายทอง (20)	93
วราภรณ์ ทรัพย์รุ่งเรือง (21)	93
วันวิสาข์ เกิดผล (22)	94
วารี พูลทรัพย์ (23)	96
แววดาว อินทบุตร (24)	97
สงวน ช้างจันทร์ (25)	98
สมสมร เรืองวรบูรณ์ (26)	99
สาวิตรี บุตรธำรง (27)	99
สิริวรรณ จันทรวิมล (28)	101
สุนทร จตุรพิพร (29)	102
สุภาพร อัคราวัฒนา (30)	102
อดิยา สุพัตกุล (31)	103
อัจฉรา สืบสงัด (32)	104
อัยนา เพ็ชรทองคำ (33)	105

3. ครรชนีหัวเรื่อง

หนังสือ ตำรา

ครรชนีหัวเรื่อง (ลำดับที่)	ลำดับเลขหน้า
กระบวนการทีม (09)	43
กระบวนการสร้างทีมงาน (15,16,24)	46,50
การบริหารทีมงาน (19,20)	48
การประเมินผลทีมงาน (20,48)	48
การวางแผนการทำงานเป็นทีม (23,50)	50
การสรรหาสมาชิกในทีมงาน (10)	43
การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (16)	46
การสร้างควมไว้วางใจในทีมงาน (27)	52
การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (03,10,11,18)	39,43-44,47
เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของทีมงาน (04)	40
ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน (19)	48
ขั้นตอนในการสร้างทีมงาน (18)	47
ความขัดแย้งในทีม (07,19)	41,48
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม (21)	49
ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม (09,12)	43,44
ความสำเร็จขององค์กร (01)	38
ความหมายของการทำงานเป็นทีม (17)	47
เทคนิคการสร้างทีมงาน (17)	47
แนวคิดในการทำงานเป็นทีม (15)	46
แนวคิดในการสร้างทีมงาน (16)	46
บทบาทของผู้นำทีม (05,20)	40,48
บทบาทของสมาชิกในทีมงาน (03,11,14,20,26)	39,44,45,48,51
บทบาทที่ทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ (12)	44
ประเภทของทีมงาน (05,08,09,27)	40,42,43,52
ประสิทธิผลของทีมงาน (06)	41
ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (23)	50
ปัญหาของทีมงาน (08,19)	42,48
พฤติกรรมที่แสดงออกในทีม (12)	44
รูปแบบการทำงานเป็นทีม (07)	41
รูปแบบของทีมงาน (19)	48

หนังสือ ตำรา (ต่อ)**กรณีหัวเรื่อง (ลำดับที่)****ลำดับเลขหน้า**

ลักษณะของทีมงาน (02,03)09,21)	39,43,49
ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (04,07,14,15,22,24,26)	40,41,45,46,50,51
วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม (05)	40
วัตถุประสงค์ของทีมงาน (02)	39
วิธีการพัฒนาทีมงาน (06,08,13,21,22)	41,42,45,49,50
หลักการทำงานเป็นทีม (17,23,25)	47,50,51
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (23)	50

วารสาร**กรณีหัวเรื่อง (ลำดับที่)****ลำดับเลขหน้า**

กระบวนการสร้างทีมงาน (48)	75
กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน (03)	54
กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน (01,07)	53,55
การเกิดของทีมงาน (08)	56
การแก้ปัญหาในทีมงาน (13)	58
การคัดเลือกบุคคลเข้าทีมงาน (14)	59
การบริหารทีมงาน (01,08,30)	53,56,66
การพัฒนาสมาชิกในทีมงาน (18,37)	61,70
การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม (11)	58
การสร้างความผูกพันในทีม (45)	73
การสร้างทีมงาน (01)	53
การสร้างทีมงาน (14,22,44,45,46)	59,62,73,74
การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (05)	55
การสร้างและการคงอยู่ของทีมงาน (12)	58
การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม (07)	55
การสื่อสารในทีมงาน (24)	63
ขั้นตอนการบริหารทีมงาน (01)	53
ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน (07,35)	55,69
ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม (02,39)	53,71
ความหมายของการทำงานเป็นทีม (01,02,05,08,13,21,22,38,45)	53,55,56,58
ความหมายของทีมงาน (25,27,29,35,44,48)	64-66,69,73,75

วารสาร (ต่อ)**กรณีหัวเรื่อง (ลำดับที่)****ลำดับเลขหน้า**

คุณลักษณะของผู้นำทีม (01,26,44,49)	53,64,73,76
ทักษะในการทำงานเป็นทีม (44)	73
เทคนิคการทำงานเป็นทีม (15)	59
เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม (29)	66
แนวคิดในการทำงานเป็นทีม (17)	60
แนวคิดในการพัฒนาทีมงาน (05,19)	55,61
แนวทางในการทำงานเป็นทีม (04,28,32)	54,65,68
บทบาทของผู้นำทีม (23)	63
บทบาทของสมาชิกในทีมงาน (07,23)	55,63
ประเภทของทีมงาน (35)	69
ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม (01,20,43)	53,61,72
ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (25,33,38,41,45)	63,64,68,70,72,73
ปัจจัยในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (09)	57
ปัญหาการทำงานเป็นทีม (45,46)	73,74
ปัญหาในการสร้างทีมงาน (47)	74
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (06,16,17,19,25)	55,60,61,64
รูปแบบการทำงานเป็นทีม (21,23)	62,63
รูปแบบของทีมงาน (01,48)	53,75
ลักษณะของการทำงานเป็นทีม (31,36)	67,69
ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (07,21,27,31,35,47)	55,62,65,67,69,74
ลักษณะของสมาชิกที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน (10)	57
วัตถุประสงค์การสร้างทีมงาน (22,25)	62,64
วิธีการทำงานเป็นทีม (41)	72
หลักการทำงานเป็นทีม (13,20,34,40)	58,61,68,71
หลักการเรียนรู้เป็นทีม (29)	66
หลักการสร้างทีมงาน (35,39,47)	69,71,74
เหตุผลในการสร้างทีมงาน (12,22,40)	58,62,71
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (19,42,45)	61,72,73
องค์ประกอบของทีมงาน (38)	70

งานวิจัย

กรณีศึกษาเรื่อง (ลำดับที่)

ลำดับเลขหน้า

กระบวนการทีม (01,18,19,20,21,26,29,32,33)	77,91,92,93,99, 102,104,105
การทำงานเป็นทีม (03,04,05,17)	78,79,80,90
การพัฒนาทีมงาน (11,13,24,25)	85,87,97,98
การสร้างทีมงาน (14,27)	87,99
คุณลักษณะผู้นำทีม (08)	82
เจตคติในการทำงานเป็นทีม (16)	89
ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (17)	90
แนวทางการสร้างทีมงาน (02,)	78
แนวทางการพัฒนาทีมงาน (18)	91
ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (07)	81
ประสิทธิผลของทีมงาน (23)	96
ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (12)	86
ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (08,15,18,22,31)	82,88,91,94,103
ปัญหาการทำงานเป็นทีม (33)	105
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (12,14,28,30)	86,87,101,102
พฤติกรรมการสร้างทีมงาน (10)	84
ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (06)	80
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (09)	83

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายสาระสำคัญ

การศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์อื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 109 เรื่อง ได้สรุปประเด็นสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. หลักการทำงานเป็นทีม
4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาอาศัยกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถในการทำงานร่วมกันตั้งแต่ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน และประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกมีความพึงพอใจทั้งงานและพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมได้รับการยอมรับจากองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก มีการนำเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญได้ใน 3 ด้าน คือ

1. ธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่อย่างลำพังมิได้ ทุกคนมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน การที่มนุษย์ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และความแตกต่างด้านปัญญาของมนุษย์ได้
2. สภาพสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกองค์การ หน่วยงานมีงานเร่งด่วน จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคคลากรที่หลากหลาย มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทีมจะก่อให้เกิดงานเล็กไปสู่งานใหญ่

3. การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี มีความไว้วางใจกัน เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีมาตรฐานการทำงานที่ดี ในขณะที่เดียวกันสมาชิกก็สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ

3 หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยหลักการ แนวทางปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้ กล่าวคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีขนาดที่เหมาะสม มีอุดมการณ์ที่แน่นอนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก เลือกสรรสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ และถือว่าทุกคนมีความสำคัญ มีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม สมาชิกในทีมงานต้องแบ่งงานกันทำ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ยอมรับเมื่อกระทำผิด ให้อภัยซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทีมงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 3 ประการคือ ประการแรก องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำทีมควรมีคุณสมบัติดังนี้ กล่าวคือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน ประการที่สอง ด้านสมาชิกในทีม สมาชิกต้องมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน ช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน มีความผูกพันแน่นแฟ้น ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ และประการที่สามด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม

5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้คือ สมาชิกในทีมงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้กล่าวคือ ทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นและเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความเปิดเผย จริงใจและเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหของทีม มีความไว้วางใจกัน การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีเหตุผล ยึดความ

ถูกต้อง ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงาน มีภาวะผู้นำร่วม และมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ การบริหารจัดการทีมต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการทำงาน กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างเหมาะสม บรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียด ปราศจากพิธีรีตรอง มอบหมายงานชัดเจน นโยบายชัดเจน เป็นจริง และปฏิบัติได้ การสื่อสารมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบ ทบทวนแผนงาน วิธีการทำงาน มีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและระหว่างหน่วยงานภายนอก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาขอให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะทำงานเป็นทีมและสามารถสร้างเสริมประสิทธิภาพของทีมงานได้ โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะ สอนงาน ควบคุม และร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.2 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะเหมาะสมกับงานบางอย่างหรือบางสถานการณ์เท่านั้น ผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกใช้ทีมงานให้เหมาะสม มิเช่นนั้นจะสอดคล้องกับคำพังเพยที่ว่า "ขี่ช้างจับตั๊กแตน" ซึ่งจะก่อให้เกิดต้นทุน และเสียเวลาในการทำงานโดยไม่จำเป็น

1.3 ผู้บริหารพึงระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม มิได้อยู่ที่ความสามารถของสมาชิกเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมที่จะช่วยกันทำให้ทีมงานของตนมีศักยภาพเหนือคู่แข่ง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาเพิ่มเติม

2.1 การจัดทำบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นการสรุปเนื้อหา แลประเด็นสำคัญจากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัย และได้จัดทำดรชนีชื่อเรื่อง ดรชนีชื่อผู้แต่ง และดรชนีหัวเรื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล หรือศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว

2.2 ควรมีการจัดทำบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ หรือศาสตร์แขนงอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาศึกษาค้นคว้า วิจัย ในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงให้แพร่หลายมากขึ้นทั้งในสถาบันการศึกษา หรือองค์กรต่าง ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลภัทร บุญคำ. (2000, February). การประสานงานกันระหว่างทีม หัวใจของความสำเร็จ ในศตวรรษที่ 21. BCM. 11(132): 149-152.
- กรมวิชาการ. (2535). คู่มือการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชนิติบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2545ข). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
- กวี วงศ์พุ่ม. (2540, ตุลาคม-พฤศจิกายน). การบริหารงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(5): 37-48.
- กัญญา เริ่มภักตร์. (2544). กระบวนการทีมที่สัมพันธ์กับมาตรฐานงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2540). หัวใจทีมงาน. วารสารแรงงานสัมพันธ์. 1(38): 25-31.
- เกษมศรี วัชรสุณี. (2543, มิถุนายน). การร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการบริหารทีมงาน. วารสารการศึกษาเอกชน. 11(95): 9-16.
- ไกรวิน. (2543, มกราคม - เมษายน). การพัฒนาทีมงาน. จุลสารดอกบัว. (26): 20-25.
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2541, กรกฎาคม-สิงหาคม). การทำงานเป็นทีมและการประกอบธุรกิจขนาดย่อม. วารสารการประชาสัมพันธ์. 41(4): 16-19.
- ครรชิต พิริยะเพียร. (2546). เทคนิคการบริหารทีมงาน สไตล์ CEO. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สารสาร มาร์เก็ตติ้ง.
- จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์. (2538, กันยายน-ตุลาคม). พฤติกรรมของหัวหน้างานที่เอื้อต่อการสร้างทีมงาน. ข่าวสารกองบริหารการศึกษา. 5(5): 29-31.
- (2538ข, มีนาคม-เมษายน). การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง. ข่าวสารกองบริหารการศึกษา. 6(54): 5-10.
- จารุมล พันภัยพาล. (2541). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขต 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2542). การบริหารงานคือการบริหารคน. พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี: โรงพิมพ์หงสา เพรส.

- จิตรวี. (2537, มกราคม-เมษายน). ทีมเวิร์คจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ร่วมทีม เป็นสำคัญ. วารสารอุตสาหกรรมทหาร. 33(1): 17-28.
- จิราภรณ์ ศรีไชย. (2543). ผลของการจัดการผู้ป่วยรายกรณี ต่อการทำงานเป็นทีมของทีม สุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและจำนวนวันนอนในโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎา ธิติเวสส์. (2542, มิถุนายน). การสร้างทีมงานการเป็นวิทยากร. วารสารพัฒนาชุมชน. 38(6): 32-35.
- โณมยง โต๊ะทอง. (2540, มิถุนายน-ตุลาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี. 7(1): 29-32.
- ชวนพิศ สันธูการ. (2539). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร การพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). ทักษะการบริหารทีมงาน *Team Management Skills*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มปท.
- (2539). นกบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอส พี เอส พรินติ้ง กรุ๊ป.
- (ม.ป.พ.). วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ทอง.
- ชาลีรัตน์ จำรัสพร. (2543, มกราคม-มีนาคม). การทำงานเป็นทีม. วารสารศิริสิน. 6(1): 12-13.
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงาน เป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ ช่อนาม. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). Walk Rally: กิจกรรมสถานี่การเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม. วารสารเพิ่มผลผลิต. 34(12): 36-40.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กเปอร์เน็ท.
- ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ทรงกิจ อติวานิชยพงศ์. (2538, เมษายน-มิถุนายน). การสร้างทีมและการคงอยู่ของทีม. *วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข*. 3(2): 119-124.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2547, กรกฎาคม). การแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นทีม. *วารสารโลกการค้า*. 10(98): 83-84.
- . (2547, สิงหาคม). การแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นทีม. *วารสารโลกการค้า*. 10(99): 81-82.
- . (2547, ตุลาคม). การดึงศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงานเป็นทีม. *วารสารโลกการค้า*. 10(101): 81-82.
- . (2547, กุมภาพันธ์). การทำงานเป็นทีม. *วารสารโลกการค้า*. 10(94): 97-98.
- . (2547, มิถุนายน). การพัฒนาทีมงาน. *วารสารโลกการค้า*. 10(97): 89-90.
- . (2547, มีนาคม). เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารโลกการค้า*. 10(95): 98-99.
- . (2547, กันยายน). สำคัญที่ทีม. *วารสารโลกการค้า*. 10(100): 81-82.
- ทิศเหนือ วงศ์สวัสดิ์. (2545) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สหกรณ์การเกษตร*. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธเนศ ขำเกิด. (2540, กรกฎาคม-กันยายน). นักบริหารกับการพัฒนาทีมงาน. *วารสารสารพัฒนาหลักสูตร*. 16(130): 51-53.
- ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- ธันวิน ปิ่นเขียน. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธาดาศักดิ์ วชิรปริชาพงษ์. (2540). *การเลือกและการจัดทรัพยากรห้องสมุด*. กรุงเทพฯ ฯ: โสภณการพิมพ์.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2539, พฤษภาคม-สิงหาคม). การทำงานเป็นทีม. *วารสารการศึกษาต่อเนื่อง*. 4(3): 15-17.
- เชียร ภูัญญ์. (2539, เมษายน). การทำงานเป็นทีม. *วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน*. 7(60): 46-49.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ: สุตรไพศาล.

- นราทร เทพกิจ. (2542, กันยายน). การพัฒนาทีมงาน. วารสารการศึกษาเอกชน. 9(89): 33-37.
- นุกูล ธรรมจ. (2546). บรรณนิทัศน์ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบขององค์กร. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์การศึกษา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์อมรการพิมพ์..
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). องค์การ: การจัดการและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์อักษรวิพัฒน์.
- บุญดี บุญญากิจและกมลวรรณ ศิริพานิช. (2545). Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์อินโนกราฟฟิกส์.
- ประชุม โพธิกุล. (2545, มิถุนายน-กรกฎาคม). ทีมปฏิบัติงานผลผลิตสูง. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 19(5): 3-6.
- ประทุมวดี หงษ์ปรีชา. (2545). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). ทีมงานแห่งความสำเร็จ. วารสารบริหารศึกษามศว. 1(3): 38-40.
- ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). การสร้างทีมงาน. ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ประยูร ธรรมสิทธิเวช. (2544). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- ปราชญา กล้าผจญ. (2543). 88 สู่ทางสู่...ความสำเร็จของนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์เวิลด์การพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- ปิยพัทธ์ สินบัวทอง. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). การสื่อสารกับการสร้างทีมงาน. วารสารบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มข. 20(2): 43-51.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2545). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ฝนทิพย์ จิตต์จาริก. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา.
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ พันธุมชัย. (2544). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปรินญาณพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณราย ทพยะประภา. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). การสร้างทีมงาน. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(10): 3-13.
- พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย. (2540). ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. ปรินญาณพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). การสร้างทีมงาน. ใน การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. หน้า 161-193. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวิริยาสาน.
- พวา พันธุ์เมฆา. (2542). หัวเรื่องภาษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว. (2545). เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย เล่งพานิชย์. (2539, มกราคม-เมษายน). การสร้างทีมงาน. วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 4(1): 10-15.
- พิษณุ คำมิ่ง. (2545, มกราคม). แนวทางในการทำงานเป็นทีม. วารสารรัฐประศาสนศาสตร. 3(12): 5-10.
- ไพฑูรย์ คงทัพ. (2546). บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในองค์การ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปานุ สังขะวร. (2541, ตุลาคม-ธันวาคม). การเรียนรู้เป็นทีม. วารสารพัฒนาข้าราชการ. 17(4): 14-26.

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2547). *คู่มือการจัดทำปริญญานิพนธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มารศรี สุธานี. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). การสร้างทีมงาน: กรณีสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 1(3): 2-4.
- มิ่งขวัญ สันต์การ. (2546). *การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). บทบาทของผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร ใน *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 227-228. กรุงเทพฯ: SK Booknet.
- รจิต เกษมศรี,ม.ล. (2538, พฤษภาคม). การทำงานเป็นกลุ่มในวงการธุรกิจ. *วารสาร สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ*. 8(176): 5-7.
- เรวัตร ชาตรีวิศิษฐ์ และธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. (2539, ตุลาคม-ธันวาคม). การทำงานเป็นทีม. *วารสารกฎหมายธุรกิจ*. 2(6): 20-26.
- เรืองยศ ภูพานเพชร. (2542). *การพัฒนาทีมงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ไพร่ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ลดาวลัย ปฐมชัยคุปต์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร การพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา กระต่ายทอง. (2544). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ กศม. (การบริหาร การศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547, มีนาคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมในสมัยพุทธกาล. *Productivity word*. 9(49): 9-10.
- วราภรณ์ ทรัพย์รุ่งเรือง. (2542). *กระบวนการทำงานของทีมงานผู้รับผิดชอบบทบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์รายวันภาษาอังกฤษ*. วิทยานิพนธ์ นท.ม. (การหนังสือพิมพ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา ก่อวัฒนกุล. (2543-2544, ธันวาคม-มกราคม). ประสิทธิภาพเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ ตรงไหน. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 40(2): 42-44.

- วันวิสาข เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของ บริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วารี พูลทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีม การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. แปล. (2538, ตุลาคม-ธันวาคม). การสร้างการทำงานเป็นทีม. วารสารสุขศึกษา-พลศึกษา-สันตนาการ. 21(4): 27-29.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2539). การทำงานเป็นทีม ใน หัวหน้างานยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 66-72. กรุงเทพฯ: ชรรณนิติ.
- วินิจ เกตุขำ. (2542, มกราคม-เมษายน). การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน. วารสาร ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 14(1): 69-82
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วีรศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2537, มกราคม-กุมภาพันธ์). การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม. วารสารข้าราชการ. 39(1): 51-58.
- แววดาว อินทบุตร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไวบูรณ์ วงศ์โชควัฒนา. (2540, ธันวาคม-มกราคม 2541). ISO 9000 กับการทำงานเป็นทีม. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(6): 77-80.
- ศรศรี พิเศษกุล. (2543, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน. จุลสารดอกบัว. (27): 20-24.
- ศรีจันทร์ จันทรชีวะ. (2543, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ งานห้องสมุด. วารสาร ช.บ.อ.สาร. 20(3): 24-29.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). นักบริหารกับเทคนิคการพัฒนาผู้ได้ บังคับบัญชา. วารสารข้าราชการครู. 15(3): 6-10.
- ดิณีย์ สังข์รัมย์. (2544, เมษายน). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. วารสารพัฒนาชุมชน. 40(4): 32-36.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วีระฟิล์มและไซเคิดส์.

- (2545). *องค์การและการจัดการ O&M: Organization and Management*.
กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- (2545). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- ศุภโชค ชุนอ้อ. (2545, กุมภาพันธ์). การสร้างทีมงาน. 50(2): 129–137.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์
อักษราพิพัฒน์.
- สมเกียรติ โสมภา. (2543, มิถุนายน). การพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม.
วารสารการศึกษาเอกชน. 11(95): 8.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์
จูนพับลิชชิ่ง.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2540). *เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร*. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมชาย เทพแสง. (2546, กันยายน-ธันวาคม). กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำการศึกษาศึกษา.
วารสารบริหารการศึกษามศว. 2(6): 33–36.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ ฯ:
โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541, ตุลาคม-ธันวาคม). สร้างกลุ่มหรือทีมงานได้อย่างไร. *จุลสารพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน*. 17(4): 23–26
- สมศักดิ์ จิตยารักษ์. (2546). *บรรณทัศน์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ*. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542, สิงหาคม-กันยายน). แนวคิดในการพัฒนาคนและกระบวนการ
เรียนรู้. *วารสารข้าราชการครู*. 19(6): 11-21.
- สมสมร เรืองวรบูรณ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมนุภาพกับประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหาร
การพยาบาล). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายหยุด ใจสำราญและสุภาพร พิศาลบุตร. (2545). *การพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพฯ ฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *เอกสารประกอบการอบรม
"หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. หมวดที่ 3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์*. มปท.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- สิริวรรณ จันทรพิมล. (2540). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). เอกสารประกอบการสอน หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ การุณย์ลัญจกร. (2539). องค์ประกอบสำคัญในการสร้างทีม. วารสารพวงแสง. 19(23): 1-11.
- สุนทร จตุรพิชพร. (2543). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวู้ดคอกก์และฟรานซิส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันดา เลานันนท์. (2541). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2538). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: ธรรมนิติ.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- สุวิสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2540, มีนาคม-เมษายน). การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(8): 22-25
- สุวัจชัย เอ็มไพบุลย์. (2541). ยอดนักบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ: สายใจ.
- สุวัฒน์ ชมภูพงษ์. (2540, เมษายน-มิถุนายน). การสร้างทีมงานในสำนักกฎหมาย. วารสารนักบริหาร. 17(2): 89-95.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี เดชกล้า. (2538, กรกฎาคม). การสร้างอำนาจของการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการปริทัศน์. 3(7): 23-27.
- อดิยา สุพัตกุล. (2541). ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.

- อนันต์ ฉัตรศรีธา. (2541, มิถุนายน - กรกฎาคม). สร้างทีมให้แกร่ง Team Work. วารสารเพิ่มผลผลิต. 37(3): 43-52.
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2546, มิถุนายน). การสร้างทีมงานในองค์กร. วารสารเทคโนโลยี. 2(2): 22-29.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539, มิถุนายน-สิงหาคม). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1(3): 11-16.
- อัจฉรา สืบสัจ. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). การศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอี่ยมพร ทศนประสิทธิ์ผล. (2543). การบริการทางบรรณานุกรม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Mears, Peter. And Voehl, Frank. (1994). *Teams Building: A Structured Learning Approach*. Delray Beach, Florida: St. Louis Press.
- Parker, G.M. (1990). *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass.
- Robbins, S.P. *Organizational Behavior : Controversies and Applications*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). *Team Development Manual*. 2nd ed. Brookfield, Vermont: Gower.
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). *Teams building strategy*. Worcester Great Britain: Gower.

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมบุรณ์ สุขประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	22 มกราคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	70/47 หมู่ที่ 9 ตำบลบ้านปรก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม 75000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบางประจันต์ (หวังเจริญราษฎร์นุกูล)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบางประจันต์ (หวังเจริญราษฎร์นุกูล) หมู่ที่ 1 ตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม 75000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2514	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดปากท่อ
พ.ศ. 2517	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปากท่อพิทยาคม
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ป.กศ. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2522	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2527	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศษ.บ. (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ