บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม. **โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.** (Institute for SMEs Development) กรุงเทพมหานคร : บริษัท คิรแอนด์คิน คอมมูนิเคชั่น แอนด์คอนซัลแตนท์ จำกัด, มปป.

โชติรัส ชวนิตย์, ก่อเกียรติ พาณิชกุล และปริญ ลักษิตานนท์ ธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.

ผุสดี รุมาคม. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซนเตอร์, 2538.

วินิจ วีรยางกูร. **การบริหารธุรกิจขนาดย่อม.** กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2528.

สงวน **ช้างฉัตร**. การพัฒนาองค์การ. พิษณุโลก : เป็นหนึ่งก๊อปปี้เซนเตอร์, 2538

สงวน ช้างฉัตร. **พฤติกรรมองค์การ.** พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, 2541

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. **การพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, มปป.

สุธี เอกะหิตานนท์ และคณะ **รายงานการวิจัยการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการและปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมขนาดย่อมในภาคเหนือ** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. เสาหลักของอุตสาหกรรมกู้ชาติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน, 2542.

สุนันทา เลาหนันท์. **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร : ดีดี บุ๊คสโตร์, 2540.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

สุพจน์ พฤกษะวันและคณะ. **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นเลิศในเชิงบริหารธุรกิจขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย.** พิษณุโลก : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, 2537

อุทัย บุญประเสริฐ. **กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

Barrow, Colin. **The Essence of Small Business** Great Britain : T.J. International Ltd, 1998.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane Srygley. **Managerial Grid.** Houston : Gulf Publishing Co., 1964.

Bolton, Robert. and Grover Bolton, Dorothy . **Social Style and Management Style.** New York : American Management Association, 1984.

Brouthers, Keith D., Andriessen, Floris and Nicolaes] Igor. **"Driving Blind : Strategic Decision - Decisio- making in Small Companies" International Journal of Strategic Management.** Long Range Planning. Vol. 31, Issue 1, February, 1998. P. 137.

Carr, Clay. **Teampower : Lessons from America's Top Companies on Putting Teampower to Work.** Englewood Cliffs, New Jersy : Prentice - Hall Inc., 1992.

Clark, Scott. "Tegmwork can flourish with coach's support." **Puget Sound Business Journal** 11/15/96 Vol.17 Issue 27. P.45.

Darling. John R. " Team Building in the Small Business Firm" **Journal of Small Business Management.** July 1990. Vol. 28. Issue 3, p. 86.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

Douglass, Merrill E. and Douglass, Donna N. **Time Management for Teams.** New York : AMACON,_____ .

Dyer, William G. **Team Building : Current Issues and New Altexnatives** New York : Addison-Wesley Publishing Co. Inc, 1995.

Eales- White, Rupert. **How to be a Better Teambuilder.** London : Clays Ltd., 1996.

Harrington-Mackin, Deborah. **Keeping the Team Going : A tool kit to Renew α Refuel Your Wordplace Teams.** New York : New Direction Management Services, Jnc., 1996.

Hastings, Colin, Bixby, Peter. And Chaudhry-Lawton, Rani. **The Superteam Solution : Successful Teamworking in Organization.** Worcester : Billing α Sons Ltd., 1986.

Hatton, Angela. and Worson, Mike. **Effcetive Management for Marketing.** Singapore : KHL Printing Co., 1995.

Johansen, Robert. And Associates. **Leading Business Team : How Teams Can Use Technology and Group Process Tools to Enhance Performance.** Menlo Park, California : Addison - Wesley Publishing Co., 1991.

Kijakazi Kilolo "African - American Economic Development and Small Business Ownership" **Dissertation Abstract Internationa.** 1996, Vol. 57-04, Section A, P. 1765.

Lack, Jonathan. "How Can Small Businesses Campete with Large Businesses or Chain offering the Same Service ? "**Houstan Business Journal** 09/11/98 Vol. 29 Issue 7, p. 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

Margerison, Charles. And McCann, Dick. **Team Management : Practical New Approaches.** Singapore : Kin Keong Printing Co., 1993.

McCann, Dick. And Aldersea, Riehard. **Managing Team Performance : Unrealistic Vision or Attainable Reality?** Nttp :// www. VWS. Tms. Com 20 สิงหาคม 1999.

Mears, Peter. And Voehl, Frank. **Team Buliding : A Structured Learning Approach.** Delray Beach, Florida : St. Louis Press, 1994.

Moran, Linda. And Others. **Keeping Teams on Track : What to Do When the Going Gets Rough.** Chicago : Irwin Professional Publishing, 1996.

Nguiru, Robert Gichira. " Perceptions of Trained and Untrained Entrepreneurs Regarding Internal and External Business Problems and Their Implications for Training (Small Businesi Develpment Program)" **Disserttation Abstract Internatinal'** 1995. Vol. 57-04, Section A , P. 1458.

OEG **Organization Effective Group** http:// www. eog. Net 12 สิงหาคม, 1999.

Penson, Peta G. "Team Building has its limits" **San Antonio Business Journal.** 5/26/95 Vol. 9 Issue 19, P. 11

Pfeffer, Jeffrey. "Seven Practices of Successful Organizations" **California Management Review.** Vol. 40, No. 2 Winter 1998. p. 96

Pickett, Les. "Competencies and Managerial Effectiveness : Putting Competeneies to work", **Public Personnel Management.** Vol. 27, No.1, Spring 1998. P. 103

Ray, Darrel. And Bronstein, Howard. **Teaming Up: Making the Transition to a Self-Directed, Team-Based Organization.** New York MGraw-Hill, Inc., 1995.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

Roffino, Theresa. "Strengthen Staff by Managing with Employee Teams." **Dallas Business Journal.** 01/16/98, Vol.22 Issue 8. P. B5

Sherriton, Jacalyn. and Stern, James L. **Coporate Culture, Team Culture : Removing the Hidden Barriers to Team Success.** New York : Coporate Management Developers, 1997.

Shonk, Janes H. **Team - Based Organizations : Developing a Successful Environment.** Homewood Illinois : Arcata Craphics Kingsport, 1992.

Smith, Douglas K. and Katzenbach, John R. **The Wisdom of Teams : Creating the High - Performanec Organization.** Boston : Harward Business School Press, 1994.

Taylor, Natalie. et. al. **What Managers Do.** AMA Extension Institute : American Management Association, 1988.

Team Resourees Inc. **High Performance Team.** Http://www. teamresourees. Com. 14 กันยายน 1999.

Steers, R.M. **Original Effectiveness : An Introduction.** Santamonica : Good Year Publishing Co., 1977.

Van Fleet, James K. **Steps to Power and Mastery over People.** New York : Parker Publishing, 1983.

———— .Toolbox." **Jacksonville Business Journal.** 08/02/96 Vol. 11 Issue 42, p.15

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ที่ ศธ. 1515 / พิเศษ

สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
65000

17 กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้ข้อมูลในแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม

เนื่องจากการพัฒนาทีมงานมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจทั้งธุรกิจขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลอาจส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จกล่าวคือการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายทั้งผลงานในเชิงประมาณ เชิงคุณภาพและยอดขายเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผมในฐานะเป็นผู้สอนวิชาการพัฒนาองค์การ การสร้างทีมงาน จึงสนใจและประสงค์จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก และสุโขทัยซึ่งเป็นเขตบริการของสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ เสนอต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยจะเป็นพระคุณอย่างสูง และกรุณาพับแบบสอบถามซึ่งด้านหลังได้ติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว ส่งคืนผมด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สงวน ช้างฉัตร)
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานอธิการบดี
โทร. 055 - 258584 ต่อ 769
055 - 258357

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานของทีมงาน

ตอนที่ 3 การประเมินองค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม

ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมเท่านั้น ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ตามสภาพความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ 1

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ 2

[ ] 18 - 20 ปี [ ] 21 - 25 ปี

[ ] 26 - 30 ปี [ ] 31 - 35 ปี

[ ] 36 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการบริหาร / การจัดการ 3

[ ] 1 - 3 ปี [ ] 4 - 6 ปี

[ ] 7 - 9 ปี [ ] 10 - 12 ปี

[ ] 13 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพ 4

[ ] ผู้จัดการ [ ] รองผู้จัดการ

[ ] หัวหน้าทีม [ ] อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

5. วุฒิการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก

6. ลักษณะธุรกิจของท่าน 6

[ ] ธุรกิจบริการ [ ] ธุรกิจค้าปลีก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานของทีม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการธุรกิจของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] ที่กำหนดไว้

1. ผลการบริหารและการจัดการทีมของท่าน 7

   [ ] ประสบผลสำเร็จ (หากท่านเลือกข้อนี้ โปรดตอบข้อ2)

   [ ] ไม่ประสบความสำเร็จ

2. เกณฑ์ที่ท่านใช้ในการพิจารณาความสำเร็จของทีมงาน 8

   [ ] ผลงานบรรลุเป้าหมาย

   [ ] ยอดขายบรรลุเป้าหมาย

   [ ] ผลและยอดขายบรรลุเป้าหมาย

3. ลักษณะทีมงานของท่าน 9

   [ ] ทีมงานที่มีประสิทธิผล

   [ ] ทีมงานที่ด้อยประสิทธิผล

   [ ] ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ความพึงพอใจในการทำงานของทีม 10

   [ ] พึงพอใจมาก

   [ ] พึงพอใจปานกลาง

   [ ] พึงพอใจน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 3 การประเมินองค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ผลการพัฒนาทีมงานของท่าน โดยพิจารณาว่า ท่านได้ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ไปมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการประเมินระดับการดำเนินการดังนี้

5 แสดงว่าท่านดำเนินการในระดับ **มากที่สุด**

4 แสดงว่าท่านดำเนินการในระดับ **มาก**

3 แสดงว่าท่านดำเนินการในระดับ **ปานกลาง**

2 แสดงว่าท่านดำเนินการในระดับ **น้อย**

1 แสดงว่าท่านดำเนินการในระดับ **น้อยที่สุด**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

รายการ	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
1. การกำหนดวัตถุประสงค์					
1.1 ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานของทีม					11
1.2 วัตถุประสงค์ของทีมงานช่วยให้ การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ					12
1.3 ท่านระบุผลการดำเนินงานล่วงหน้าไว้ในวัตถุประสงค์ของทีมงาน					13
1.4 วัตถุประสงค์ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกทีมงานใช้ความพยายามในการทำงานอย่างดีที่สุด.....					14
1.5 ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้.....					15

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
2. การกำหนดกลยุทธ์					
2.1 กลยุทธเป็นการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของทีม 16					
2.2 ท่านกำหนดกลยุทธ์โดยเน้นวิธีการดำเนินการ ให้เกิดความได้เปรียบในการขายสินค้า หรือการบริการ....17					
2.3 ท่านจัดทำแผนการดำเนินงานของทีมให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ....18					
2.4 กลยุทธ์ช่วยกำหนดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผล 19					
2.5 ท่านกำหนดนโยบายการดำเนินงานของทีมงานไว้อย่างชัดเจน 20					
3. ภาวะผู้นำ					
3.1 หัวหน้าทีมมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมงานอย่างเหมาะสม 21					
3.2 สมาชิกทีมงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 22					
3.3 หัวหน้าทีมสามารถรวมทักษะของสมาชิกเพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 23					
3.4 หัวหน้าทีมเสริมสร้างการผูกมัดตนเองของสมาชิกในทีมงาน 24					
3.5 การให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของทีม มุ่งเน้นที่ทีมงานมากกว่าสมาชิก....25					

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ					
	5	4	3	2	1	
4. การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ						
4.1 สมาชิกทีมงานได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						26
4.2 การตัดสินโดยทีม ช่วยให้สมาชิกเห็นชอบ ยินดีผูกมัดตนเอง และปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น						27
4.3 หัวหน้าและสมาชิกทีมงานประชุมร่วมกันเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาของทีม						28
4.4 การตัดสินใจโดยทีม ช่วยส่งเสริมและจูงใจให้สมาชิกทุกคน ร่วมกันทำงานอย่างเต็มใจ						29
4.5 ทีมงานใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์แก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่แปลกใหม่						30
5. การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี						
5.1 บรรยากาศการทำงานของทีมมีลักษณะเป็นกันเอง ผ่อนคลายและปราศจากความเครียด						31
5.2 สมาชิกทีมงานอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง						32
5.3 หัวหน้าทีมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีมงาน						33
5.4 สมาชิกทีมงานช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ						34
5.5 สมาชิกช่วยกัน กำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานของทีม						35
6. การมีส่วนร่วมของสมาชิก						
6.1 สมาชิกทีมงานช่วยกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ						36

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Phibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ					
	5	4	3	2	1	
6.2 สมาชิกทีมงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ						...37
6.3 การแก้ปัญหาของทีม เป็นความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนในทีมงาน						...38
6.4 หัวหน้าทีมใช้การตัดสินใจ โดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม						...39
6.5 สมาชิกป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงาน						...40
7. การผูกมัดตนเองของสมาชิก						
7.1 สมาชิกทีมงานผูกมัดตนเองและมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้อง						41
7.2 สมาชิกทีมงานอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ						...42
7.3 สมาชิกปฏิบัติงานด้วยความอดทนและเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม						...43
7.4 สมาชิกรับผิดชอบและพึงพอใจการทำงานในทีมของตนเอง						44
7.5 สมาชิกเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในทีมงานของตน						...45
8. การสร้างความไว้วางใจ						
8.1 สมาชิกทีมงานร่วมกันทำงานโดยปราศจากความหวาดระแวง						...46
8.2 ทีมงานร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ						47

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ					
	5	4	3	2	1	
8.3 หัวหน้าทีมเสริมสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันในหมู่สมาชิกทีมงาน						48
8.4 สมาชิกทีมงาน ทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศ ของความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่						49
8.5 ในการทำงานสมาชิกสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งและกันอย่างเต็มความสามารถ						50
9. การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ						
9.1 สมาชิกทีมงานติดต่อสื่อสารเพื่อบอกกล่าวเรื่องที่ควรรู้และมีความสำคัญต่อการทำงาน						51
9.2 ทีมงานใช้การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อช่วยให้สมาชิกตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งที่ไม่แน่ใจได้						52
9.3 สมาชิกติดต่อสื่อสารกันด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องและครบถ้วน						53
9.4 การติดต่อสื่อสารของทีมงาน ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความแม่นยำและถูกต้องมากยิ่งขึ้น						54
9.5 สมาชิกทีมงานมีความสามารถและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร						55
10. ทักษะในการทำงานเป็นทีม						
10.1 สมาชิกสามารถแก้ปัญหาของทีมงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว						56
10.2 การนำเสนอความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับทีมงาน โดยไม่ดูถูกสมาชิกคนอื่น						57
10.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลช่วยให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จ						58
10.4 สมาชิกทีมงานสามารถใช้วิธีระดมความคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิผล						59

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ				
	5	4	3	2	1
10.5 สมาชิกใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ.....					...60
11. การแก้ไขความขัดแย้ง					
11.1 สมาชิกทีมงานถือว่าความขัดแย้งในการทำงานเป็นเรื่องปกติ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ.....					61
11.2 การแก้ไขความขัดแย้งแบบทุกฝ่ายได้รับชัยชนะ มีส่วนช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ.....					62
11.3 หัวหน้าทีมจะระงับความขัดแย้งหากเห็นว่า อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานได้					63
11.4 การบริหารความขัดแย้ง โดยวิธีหลีกเลี่ยงปัญหาจะเกิดประโยชน์ หากผลของความขัดแย้งมีราคา มากกว่าผลประโยชน์					64
11.5 หัวหน้าทีมใช้ความขัดแย้ง เสริมสร้างการเรียนรู้และการแก้ปัญหาของทีม					65
12. อำนาจอิสระของทีมงาน					
12.1 ทีมงานมีอำนาจอิสระในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย					66
12.2 ทีมงานมีการประชุมพิจารณาการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย.....					67
12.3 สมาชิกทีมงานช่วยกันระบุปัญหาและร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					68
12.4 ทีมงานสามารถกำหนดขั้นตอนและตารางการปฏิบัติงานของตนเองได้					69
12.5 สมาชิกทีมงานมีอำนาจอิสระในการประสานงานกับทีมงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย					70

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

รายการ	ระดับการดำเนินการ					
	5	4	3	2	1	
13. การพัฒนาสมาชิกทีมงาน						
13.1 สมาชิกทีมงานได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดและทักษะในการทำงาน						71
13.2 การพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย						72
13.3 หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมาชิกทีมงานที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าหน้าทางวิชาการ						73
13.4 หัวหน้าทีมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของสมาชิกทีมงาน						74
13.5 หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของสมาชิก						75
14. การประเมินผลตนเอง						
14.1 ทีมงานตรวจสอบการดำเนินงานของตนและแสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง						76
14.2 หัวหน้าทีมจูงใจให้สมาชิกยอมรับความเสี่ยง เพื่อปรับปรุงการทำงานของทีมให้ดีขึ้น						...77
14.3 ทีมงานกำหนดให้มีการประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานของทีม						79
14.4 ท่านใช้การกำหนดมาตรฐานคุณภาพของงานเป็นเกณฑ์ ในการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีมงาน						80

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University