



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา
ระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**Relationship between Transformational Leadership and Team Working of
Graduate Students , Faculty of Management Science , Silpakorn University**

กัลย์ ปิ่นเกษร^{1*} และ ประสพชัย พสุนนท์²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาลัยเขตสารสนเทศเพชรบุรี ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

*E-mail : Kal.pinkeson@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรคือนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ณ สำนักงานอธิการบดีตลิ่งชัน จำนวน 132 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาดุสิตบัณฑิตชั้นปีที่ 1 กับนักศึกษาลัทธิศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีความแตกต่างกันในการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ภาวะผู้นำ



การเปลี่ยนแปลงด้านการคลอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , การทำงานเป็นทีม , นักศึกษาระดับปริญญาโท

Abstract

This research aims to study of the personality of graduate students at Faculty of Management Science, Silpakorn University. Moreover, the purpose of this research focuses on study the relationship between transformational leadership and team working of graduate students at Faculty of Management Science, Silpakorn University. Questionnaire is an implement to collect several information by letting graduate students at Master of Business Administration and Master of Arts, Faculty of Management Science, Silpakorn University who study in the first semester, 2014 at Office of the President. A number of these respondents are approximately 132 students. Descriptive statistics were used for data analysis such as, percentage, mean and standard deviation. Furthermore, Inferential statistics were used for data analysis such as, analysis of variance and multiple regression analysis are good approaches to analyze the data in this research. The level of statistical significance was 0.05. The results of this research showed that transformational leadership of whole students were moderate. The second result proved that team working of overall students is a high level. The third result illustrated that 1st year MBA students and 2nd year MBA students are different in significance team working of statistics at the 0.05 level. The final result demonstrated that transformational leadership in inspirational motivation is a positive relationship with a team working of students in statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Transformational Leadership , Team working , Graduate Students





บทนำ

ยุคทวิสมัยเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันระหว่างองค์กร แต่ละองค์กรล้วนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีผลการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปัจจุบันแนวคิดด้านการจัดการได้เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่กับการทำงานเป็นทีม เพราะก่อให้เกิดการเรียนรู้ การติดต่อประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถทางธุรกิจ สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554) ปัจจุบันทำการสอนในระดับปริญญาโท ณ สำนักงานอธิการบดีตึกชั้น 2 หลักสูตรได้แก่ 1) หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตมหาบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้มหาบัณฑิตมีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ต่อสังคม 2) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตมหาบัณฑิตด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความเข้าใจทฤษฎีและแนวคิดทางการจัดการสมัยใหม่และร่วมสมัย สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558: ระบบออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาให้มีความเป็นผู้นำควบคู่กับการทำงานเป็นทีม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

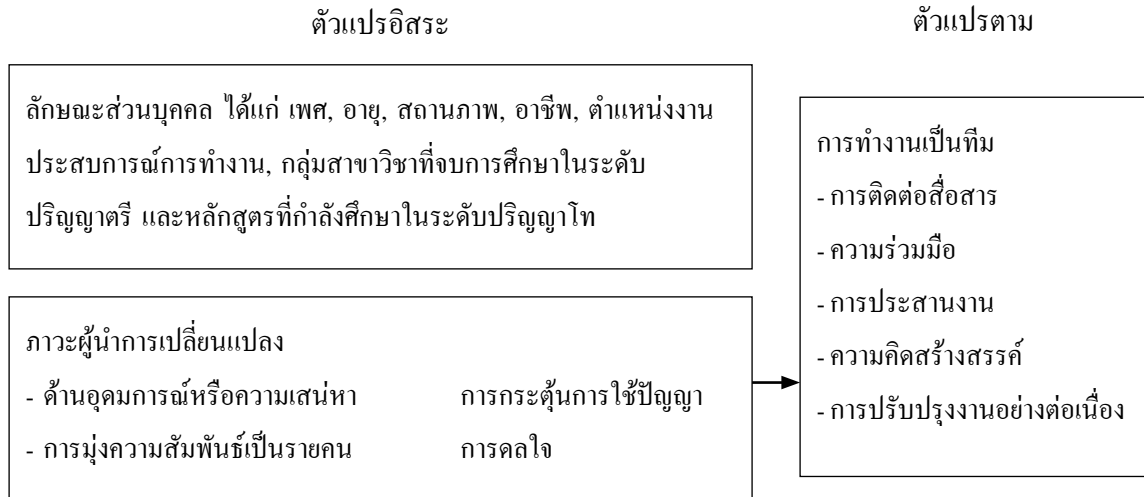
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และหลักสูตรของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยกระบวนการดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Achua and Lussier, 2010) สามารถกระตุ้นจิตใจให้คนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนให้กลุ่มคนเหล่านั้นนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Dubrin, 2010)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่ใช้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกลในอนาคต ทั้งนี้ Bass และ อวลิโอ (Bass & Avolio) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจำแนกพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านอุดมการณ์หรือความเสน่ห์ (Idealized Influence or Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ตาม ผู้ตามจะรับรู้พฤติกรรมของผู้นำและเกิดการเลียนแบบพฤติกรรม
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ผู้ตามทดลองหาวิธีการใหม่ๆ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง
3. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดีและพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ตาม กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ความกล้า และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม
4. การคล้อยใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจให้เข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้นำจะใช้สัญลักษณ์และปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์ของตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือได้ว่าเป็นผู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีจูงใจผู้ตามให้ทำงานเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่จะต้องทำเช่นเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน (วารสาร ธรรมศาสตร์, 2549) นอกจากนี้ยังมีกรบริหารและการจัดการทีม และการร่วมด้วยช่วยกันอย่างต่อเนื่องจนงานสำเร็จ (ประภาศรี อึ้งกุล, 2542)

แนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล

Romig (อ้างใน อารีย์ อุณหสุทธยานนท์, 2551) ได้แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) ทีมต้องมีการวางแผนการทำงานที่พัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกในทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น



2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) ทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมากกว่าแบบเป็นทางการ และต้องรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

3. การประชุมทีม (Team Meeting) สมาชิกในทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม และการวางแผน ทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกรับรู้เป้าหมายและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values , Vision and Mission) มีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันของสมาชิกตามค่านิยมที่มีร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) มีการสื่อสารเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในทีม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจ

7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร (Role and responsibility and Team Organization) สมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ และมีความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8. การแก้ไขปัญหาของทีม (Team Problem Solving) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมสมาชิกในทีม เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองแก้ไขปัญหา และเลือกวิธีแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

9. การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) ต้องอาศัยทักษะความรู้ การมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) การฝึกอบรมสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว Romig (อ้างใน อารีย์ อุณหสุทธนิยานนท์, 2551) ได้สรุปการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) ความร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกตุศิรินทร์ ฉิมพลี (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประชากรคือ ประชาชนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีทุกคน จำนวน 219 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับสูงทุกด้าน ประชาชนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง การทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำกับปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อนงค์นาถ ขวพันธ์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรคือนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 111 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ สำหรับการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ณ สำนักงานอธิการบดีตลิ่งชัน รหัสนักศึกษา 56 และ 57 จำนวน 132 คน (มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ, 2557: อัดสำเนา)



สมมติฐาน

1. นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทของแต่ละหลักสูตรมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิคือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และหลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงพหุองค์ประกอบ MLQ-6S (Multifactor Leadership Questionnaires) สร้างโดย แบท และ อโวลิโอ (อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 12 ข้อ 4 ด้าน คือ ด้านอุดมการณ์หรือความเสนาหา การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการคล้อย แบบสอบถามใช้มาตรวัดระดับแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ บ่อยมาก ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆครั้ง และไม่เคยเลย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยแบบสอบถามที่อ้างอิงจากแบบสอบถามของ อาร์รี่ อูมฮสุทธานนท์ (อาร์รี่ อูมฮสุทธานนท์, 2551) สร้างตามแนวคิดของ Romig ประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบบสอบถามใช้มาตรวัดระดับแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักงานอธิการบดีตลิ่งชัน ที่ส่งแบบสอบถามกลับมาด้วยผู้วิจัยจำนวน 116 คน ร้อยละ 87.88 ของจำนวนประชากรทั้งหมด พบว่า 1) เพศ ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.0 2) อายุ ส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.6 3) สถานภาพ ส่วนมากเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 91.4 4) อาชีพ ส่วนมากเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 60.3 5) ตำแหน่งงาน ส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 75.9 6) ประสบการณ์การทำงาน ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 7) กลุ่มสาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนมากจบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 88.8 8) หลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนมากศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 41.4

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 7.82$, $SD. = 0.45$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคล้อยใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 8.24$, $SD. = 0.52$) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอุดมการณ์หรือความสนใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 7.90$, $SD. = 0.54$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 7.87$, $SD. = 0.48$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 7.28$, $SD. = 0.54$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD. = 0.48$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD. = 0.57$) รองลงมาเป็นการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.82$, $SD. = 0.52$) การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.79$, $SD. = 0.57$) การทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.71$, $SD. = 0.56$) และการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.68$, $SD. = 0.55$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลด้านหลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทกับการทำงานเป็นทีมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 1 กับ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ความแปรปรวนระหว่างหลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทของนักศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Value	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.012	3	1.337	6.803	0.000*
ภายในกลุ่ม	22.019	112	0.197		
รวม	26.031	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาด้วยการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามคือ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคล้อย สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตามได้แก่ การทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 27.2 ($R^2=0.272$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.491 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบปกติ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคล้อย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาเท่ากับ 0.448 รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	VIF
การคล้อย	0.448	0.491	3.539	2.938
$R^2 = 0.272$, $F = 10.349$, $Sig. = 0.000$, Durbin-Watson = 1.519				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านการคล้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอุดมการณ์หรือความเสนาหา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็น



รายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักศึกษา มักให้ความสำคัญเรื่องการทำงานแก่ผู้ตาม พัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาค ยูพันธ์ (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุศิริินทร์ ฉิมพลี (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ประชาชนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนมากมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.0 อาจมีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมากกว่านักศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.6

2. การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีเป้าหมายในการทำงาน การปฏิบัติงานมีการรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนั้นยังมีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาค ยูพันธ์ (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลด้านหลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทกับการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 1 กับ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีความแตกต่างกันกับการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความมุ่งมั่นให้นักศึกษาได้เป็นผู้ประกอบการ สนับสนุนให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงานและการทำโครงการสัมมนาต่างๆ โดยปกติแล้วจะมีการศึกษาดูงานและการทำโครงการสัมมนาต่างๆ ในช่วงชั้นปีที่ 2 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 จะได้เรียนรู้ทักษะการทำงานเป็นทีมทุกด้านจากประสบการณ์ตรง ทำให้นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 1 และนักศึกษาศิลปากรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีความแตกต่างกันกับการทำงานเป็นทีม



4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคลอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาค ยูวพันธุ์ (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคลอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำด้านการสื่อสารมีความสำคัญ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร สามารถสื่อสารให้ผู้ตามรับทราบถึงความคาดหวังของตนที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ผู้ตามใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมเพื่อให้กลุ่มทีมงานเกิดการรับรู้และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการทำงานเป็นทีม

สรุป

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลด้านหลักสูตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทกับการทำงานเป็นทีม พบว่า หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 1 กับ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีความแตกต่างกันในการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคลอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





เอกสารอ้างอิง

- เกตุศิริินทร์ ฉิมพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. ศึกษารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2554). *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2557). *รายชื่อนักศึกษา วิทยาเขตสำนักงานอธิการบดี*. [อัดสำเนา]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2558). *หลักสูตรปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2558, จาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เว็บไซต์: <http://www.management.su.ac.th/Default.aspx?tabid=256&language=th-TH>
- ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). *การสร้างทีมงาน*. ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2548). *การทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- อนงค์นาถ ยวพันธุ์. (2555). *ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย* โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7. พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Achua, Christopher F., and Lussier Robert N. (2010). *Effective leadership* (2th ed). Ohio: Cengage Learning.
- Dubrin, Andrew J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed). Ohio: South-Western.

