



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
COMMUNICATION STYLES TOWARDS TEAMWORK OF ACADEMIC
EMPLOYEES AT AKSORN CHAROENTHAT COMPANY LIMITED

ธัญพร साครเย็น

THANYAPORN SAKORNYEN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
COMMUNICATION STYLES TOWARDS TEAMWORK OF ACADEMIC
EMPLOYEES AT AKSORN CHAROENTHAT COMPANY LIMITED

ธัญพร साครเย็น
THANYAPORN SAKORNYEN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด
ชื่อ สกุล	ธัญพร สาครเย็น
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

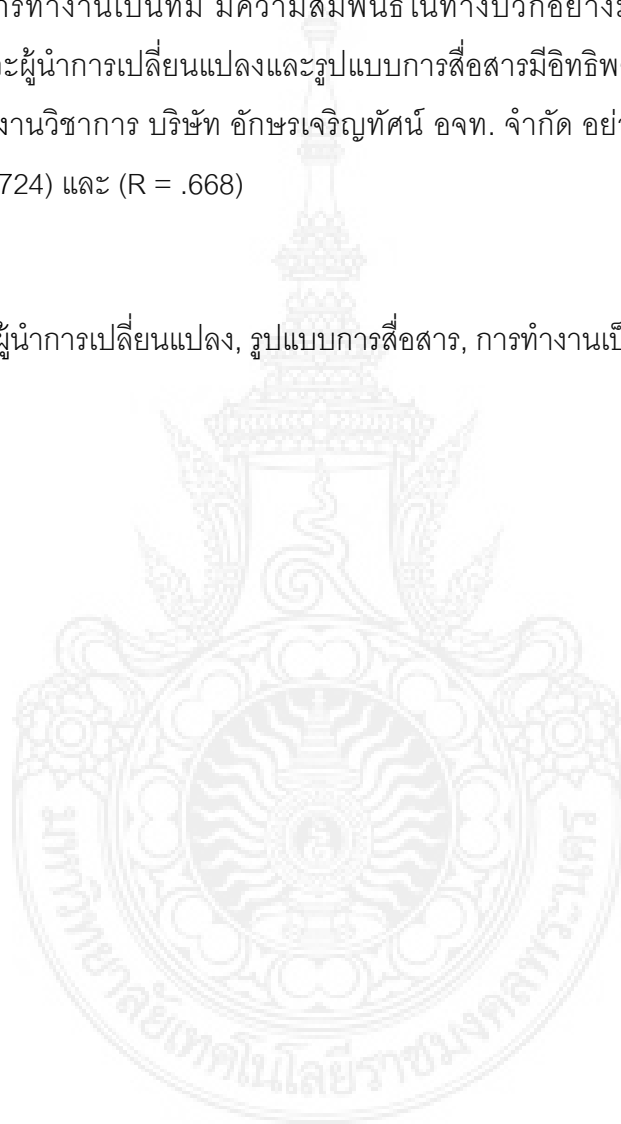
บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด โดยการวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบบรรยาย (Descriptive Research) ที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 142 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรด้วยแบบสอบถาม ที่มีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวน 52 ข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย พบว่า การทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษร

เจริญทัศน์ อจท. จำกัด (1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการทำงาน เป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (2) การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า รูปแบบ การสื่อสาร กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($R = .724$) และ ($R = .668$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, รูปแบบการสื่อสาร, การทำงานเป็นทีม



Independent Study	Influence of transformational leadership and communication styles towards Teamwork of Academic Employees at Aksorn Charoenthat Company Limited
Author	Miss Thanyaporn Sakornyen
Degree	Master of Business Administration
Study Field	Management
Faculty	Business Administration
Academic year	2016

ABSTRACT

This research was aimed to 1) study the influence of transformational leadership, and 2) to investigate the communication styles towards teamwork of academic employees at Aksorn Charoenthat Company Limited. This is descriptive research collecting data through a questionnaire constructed from reviewing relevant documents. 142 Aksorn Charoenthat Company Limited employees responded to the five-scale questionnaire divided into 4 parts with the total of 52 items. The collected data were statistically analyzed by percentage, mean (μ), standard deviation (σ^2), multiple regression analysis to test multiple linear regression and Pearson Correlation Coefficients.

The results of the hypothesis test on the influence of transformational leadership and communication styles towards teamwork of academic employees at Aksorn Charoenthat Company Limited showed that (1) the correlation coefficient analysis between the leadership and the teamwork were positively related and statistically significant at .01 level; (2) the correlation coefficient analysis between the communication styles with the teamwork of Aksorn Charoenthat Company Limited employees was positively and statistically significant at .01; and (3) the transformational leadership and communication styles influenced the teamwork of Aksorn Charoenthat Company Limited employees, statistically significant at .05 ($R = .724$) and ($R = .668$).

Keywords: transformational leadership, communication

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.อมรา รัตตนากร และ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และให้แนวทาง ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความถูกต้องครบถ้วน จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ หัวหน้างาน พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้

ธัญพร สาครเย็น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	17
2.4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กำหนดประชากร	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	38
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	47
4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสาร	52
4.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม	56
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)	60
4.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	65
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	72
5.3 สรุปผลการวิจัย	72
5.4 อภิปรายผล	78
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ประวัติบริษัท	84
ภาคผนวก ข ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	121
ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

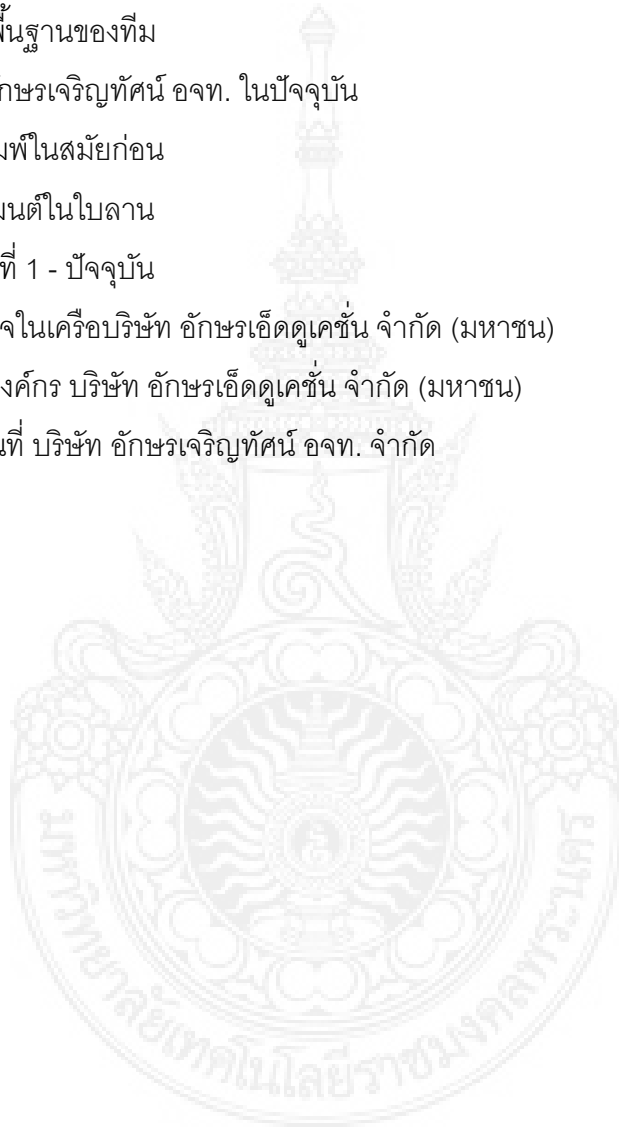
ตาราง		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม	26
2.2	ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรูปแบบการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม	29
2.3	ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม	32
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	34
3.2	แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	35
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	48
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	49
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา	50
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	51
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสารด้านทักษะการถ่ายทอดสาร	52
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสารด้านข้อมูลข่าวสาร	53
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร	54
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสารด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ	55
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	57
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน	58
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	59
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	60
4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม	61
4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม	63
4.17 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อ การทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ	65
4.18 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ	68
4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	70

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1-1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
2-1	แนวคิดพื้นฐานของทีม	19
1	บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. ในปัจจุบัน	85
2	เครื่องพิมพ์ในสมัยก่อน	87
3	บทสวดมนต์ในโบราณ	87
4	โลโก้ ยุคที่ 1 - ปัจจุบัน	90
5	กลุ่มธุรกิจในเครือบริษัท อักษรเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)	92
6	แผนผังองค์กร บริษัท อักษรเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)	93
7	ภาพแผนที่ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด	94



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตหนังสือเรียน สื่อการเรียนการสอน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในระดับชั้นนำของกลุ่มธุรกิจนี้ ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายที่จะพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยเป็นสากล เพื่อให้เด็กไทยได้ศึกษาเรียนรู้อย่างกว้างไกล ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน บริษัทฯ จึงมีการปฏิรูปและปรับโครงสร้างบริษัทจากบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชน จึงมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กอปรกับสภาวะการแข่งขันทางการตลาดค่อนข้างสูงทำให้บริษัทฯ ต้องพยายามรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและรักษาอำนาจในการต่อรองทางการค้าส่งผลให้พนักงานทุกระดับต้องปรับแนวคิดในการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งเทคนิคการสื่อสารเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Bass และ Avolio, 1994) งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของผู้นำที่จะเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนภายในองค์กรในเรื่องนโยบาย กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ของบริษัทฯ ทั้งนี้ ผู้นำจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจะต้องมีการวางแผนงานสั่งการ ดูแล ควบคุม และชักนำหรือโน้มน้าวให้พนักงานในสายงานวิชาการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่บริษัทฯ ตั้งไว้

นอกจากนี้การสื่อสารภายในบริษัทฯ ที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัทฯ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบริษัทฯ ในทางบวก และให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Gibson และ Hodgetts, 1991 : 12) การสื่อสารภายในบริษัทฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในบริษัทฯ ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในบริษัทฯ ดี กระชับ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน

และการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน (Brill, 1976 : 22) การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่

ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานในทุกฝ่ายที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในสายงานวิชาการเป็นอย่างดี โดยการปฏิบัติงานมีการ กำหนดกระบวนการทำงาน คือ มีการติดต่อสื่อสารการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การติดต่อ ประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ในทีม และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องซึ่งพนักงานรับรู้ และเข้าใจทิศทางของบริษัทฯ เป็นไปในทางเดียวกัน (สุทธิ ภิบาลแทน, 2540 : 55-66) การให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่าย เพื่อให้การทำงานของบริษัทฯ บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จตามนโยบายของบริษัทฯ

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบ การสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขทักษะกระบวนการ ทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพ และการวางแผนการพัฒนองค์กรและวางโครงสร้างการทำงาน เป็นทีมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อ การทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นทางปัญญา
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รูปแบบการสื่อสาร ประกอบด้วย

- ทักษะการถ่ายทอดสาร
- ข้อมูลข่าวสาร
- ช่องทางการสื่อสาร
- ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- การติดต่อสื่อสาร
- การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- การติดต่อประสานงาน
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

1.3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 142 คน (ที่มา : ข้อมูลพนักงาน สายงานทรัพยากร มนุษย์ ณ วันที่ วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2560)

1.3.3 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2560

1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 นำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากร และนำไปปรับปรุงแก้ไขทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพ ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

1.4.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและวางโครงสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ต่อไป

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

1.5.2 รูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด โดยใช้แนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) และรูปแบบการสื่อสาร ใช้แนวคิดของ David k. Berlo (1960)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การทำงานเป็นทีม ใช้แนวคิดของ Romig (1996)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่างๆ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการแนวทางความคิดและพฤติกรรม การแสดงออกของพนักงานในสายงานวิชาการ บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของพนักงาน ในสายงานวิชาการ ที่เป็นผู้ได้รับการยกย่องเคารพนับถือ และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่บรรลุ เป้าหมายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในมีการกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นที่ให้มีชีวิตชีวา ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การกระตุ้นทางปัญญา คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสายงานวิชาการ ทำให้ทีมงาน ต้องหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสนับสนุนด้านต่างๆ และทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถึงคุณค่า คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

รูปแบบการสื่อสาร คือ กระบวนการการถ่ายทอดข่าวสารของพนักงานในสายงาน วิชาการ บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงาน ขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลขององค์กร

ทักษะการถ่ายทอดสาร คือ ความสามารถในการสื่อสารภายในสายงานวิชาการ ที่ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปถึงผู้รับสาร

ข้อมูลข่าวสาร คือ สารที่ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสายงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่องทางการสื่อสาร คือ รูปแบบ ช่องทางการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในสายงานวิชาการที่ใช้ในการสื่อสาร

ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ คือ พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงาน ในสายงานวิชาการโดยปราศจากความคิดในแง่ลบ

การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ที่แสดงต่อสมาชิกในทีม โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากร ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

การติดต่อสื่อสาร คือ พฤติกรรมของพนักงานในสายงานวิชาการที่เกิดจากการรับฟัง การพูด และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานสามารถช่วยกันป้องกัน และแก้ไข ปัญหาได้ และการติดต่อสื่อสารที่มีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ การร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในสายงานวิชาการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

การติดต่อประสานงาน คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการประสานงานกัน ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันโดยมีการพูดคุย หรือจัดประชุมทีม มีการจัดการความขัดแย้ง และ มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัทฯ

การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ทำให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา และก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ที่มีความสะดวก รวดเร็ว งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แรกเริ่มทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากวิจัยเชิงบรรยายทางการเมืองของ Burns (1978) โดยใช้ชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming Leadership) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยทุกคนในองค์กรทุกตำแหน่งซึ่ง Burns แสดงไว้ว่าเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming Leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ต่อมา Bass (1985) ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น การทำให้ผู้ตามตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของงาน โดยชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่องค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเองโดยผู้นำพยายามที่จะเพิ่มพลังจูงใจและยกระดับผู้ตามในด้านของแนวความคิดของภาวะผู้นำ Bass (1985) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กว้างกว่า Burns โดยไม่ใช่แค่สิ่งจูงใจ (Incentive) แต่เป็นการมอบหมายงานต่างๆ ให้ทำเพื่อเป็นจูงใจจากภายในเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาสู่ภายนอก

ในปี ค.ศ. 1991 Bass and Avolio, (1994) ได้เสนอรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบโดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) รายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง และพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงกว่าที่ผู้นำคาดหวังเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตน ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I” (Four I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถกระจายอำนาจและการติดต่อสื่อสาร สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่จะมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่ม ผู้นำจะมีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและความเชื่อมั่นในตนเองมีอุดมการณ์ มีค่านิยมซึ่งเป็นค่านิยมที่เป็นอย่างของนำ ผู้นำจะมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น โดยสร้างทัศนคติในแง่บวก ผู้นำจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ตามความคาดหวังที่วางไว้ และพาผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ขององค์กร ทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานระยะยาว และเกิดความมีคุณค่าในตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญได้ และเกิดปัญญาที่จะเอาชนะอุปสรรคเกิดความคิดสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ และหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิด

สิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ การเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการมองปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น เป็นการมองที่ก่อให้เกิด การท้าทายและแสวงหาโอกาส แนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกัน สร้างแนวคิดว่า ปัญหาทุกอย่าง ต้องมีทางแก้ไขโดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

1.4 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกถึงคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำ เป็นเสมือนที่ปรึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คำนึงความแตกต่างและความจำเป็นของผู้ตามแต่ละคน มองผู้ตามเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่เครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมให้มีการใช้ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำสนับสนุน ด้านต่างๆ ทำให้ผู้ตามไม่รู้สึกว่าถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้ รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการ แลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ และผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และ เห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้สึกถึงผู้ตามจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการ และมีการให้รางวัลตามความสำเร็จตรงเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความ ต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องการอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย และผู้นำจะต้อง เข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่ผู้ตามต้องการ เพื่อที่จะได้เชื่อมโยงกับความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำจะทำให้ ผู้ตามเข้าใจชัดเจน แสดงให้เห็นว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และ จากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของความยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเงินโบนัสเพิ่มขึ้นให้เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก

2.2. การบริหารงานแบบวางเฉย (Management – by Exception) เป็นการ บริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการ ทำงานจะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารงานแบบวางเฉย แบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management - by Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดการผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management - by Exception : MBE - A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานหรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – fair Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำจะมีการปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระเสรีเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้ตามมีอำนาจกระทำกรใด ๆ ตามใจชอบได้ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จะถูกมอบหมายให้ผู้ตามตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผู้ตามอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership)

นิตินา เทียนทอง (2544 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยบุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลโดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

อาคม วัดโสม (2547 : 6) และพิชาย รัตนดิถ ญ ภูเก็ต (2552) กล่าวโดยสรุปตามแนวคิดภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิด และจิตสำนึกของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล และองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำ 3 ประการ ดังนี้

1. ความไม่สมบูรณ์ในโครงสร้างขององค์กรโดยทั่วไปจะมีความบกพร่องอยู่ในระดับหนึ่ง ถึงแม้จะมีการออกแบบโครงสร้างดี อย่างไรก็ตามก็ไม่สามารถดำเนินงานได้จนกว่าจะมีผู้นำเข้าดำเนินการ

2. ความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยเหตุที่องค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอองค์กรจึงอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์กร

3. ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยธรรมชาติองค์กรต่าง ๆ จะมีความเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมซึ่งจะก่อให้เกิดความสมดุลในองค์กรเพื่อรักษาความสมดุลจึงต้องมีผู้นำทำหน้าที่ประสานความแตกต่างของแผนกต่างๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ภาวะผู้นำจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบการสื่อสารไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมความหมายของรูปแบบการสื่อสารที่ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

โอบส์ แก้วจำปา (2547 : 1) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Gibson และ Hodgetts. (1991 : 12) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสาร และความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะบรรลุถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Bass, B. M., & Ryterband, E. C. (1979) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการของสมาชิกในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจการงานขององค์กร สามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยอาศัยการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ

จุฑาพรรษ์ (จามจุรี) ผดุงชีวิต (2551) กล่าวว่า กระบวนการซึ่งปัจเจกแต่ละบุคคลในบริบทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเครือข่าย องค์กร และสังคมชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ตอบสนองและสร้างข้อมูลข่าวสารเพื่อที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับบริบทหรือสภาพแวดล้อมและผู้อื่นในสังคม

สรุปได้ว่า รูปแบบการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสาร การถ่ายทอดข่าวสาร และความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อให้กิจการงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งในการรับข้อมูลข่าวสารจะต้องมีความปัจเจกแต่ละบุคคลในบริบทต่าง ๆ ในการตอบสนองและสร้างข้อมูลข่าวสารเพื่อที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับบริบทหรือสภาพแวดล้อมและผู้อื่นในสังคม

ศุภรัศมี วิฑิตกุลเจริญ (2554) ได้อธิบายถึง รูปแบบการสื่อสารที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานและการเชื่อมโยงกันระหว่างผู้นำและพนักงาน ให้เกิดความเข้าใจกัน และสามารถทำงานได้รวดเร็วและงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

David k. Berlo (1960 : 12) กล่าวว่า ในกระบวนการสื่อสารไว้อย่างละเอียด David k. Berlo ได้สรุปองค์ประกอบของการสื่อสารมี 6 ประการ คือ

1. แหล่งสาร (Communication Source)
2. ผู้เข้ารหัสสาร (Encoder)
3. เนื้อหาข่าวสาร (Message)
4. ช่องสาร (Channel)
5. ผู้ถอดรหัสสาร (Decoder)
6. ผู้รับสาร (Communication Receiver)

ในการส่งและรับสารของผู้ส่งสารและรับสารนั้น แหล่งสาร กับผู้เข้ารหัสสารอาจรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน เรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) และผู้ถอดรหัสสารกับผู้รับสารอาจรวมเรียกผู้รับสาร (Receiver) ดังนั้น แบบจำลองการสื่อสารตามแนวคิดของ David k. Berlo ประกอบด้วยผู้ส่งสาร สารช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร โดยได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ขององค์ประกอบการสื่อสารแต่ละตัวที่จะมีอิทธิพลทำให้การสื่อสารนั้น ประสบความสำเร็จหรือประสบผลล้มเหลว

David k. Berlo ได้แสดงองค์ประกอบแบบจำลองการสื่อสารและรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง บุคคลที่ส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ โดยการเข้ารหัส (Encoder) ออกไปเป็นสัญญาณสัญลักษณ์ กิริยา ท่าทาง ซึ่ง David k. Berlo เชื่อว่าการสื่อสารจะสำเร็จได้ผู้ส่งสารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของการสื่อสาร

1.1 ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ความสามารถ ความชำนาญในการเข้ารหัสสาร (Encoder) เช่น ความสามารถ ความชำนาญในด้านการพูด และการเขียน รวมทั้งการตีความข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อทำการสื่อสารออกไป

1.2 ทศนคติ (Attitudes) ความรู้ ความคิดเห็น และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลในกระบวนการสื่อสารนั้นผู้ส่งสารจำเป็นต้องมีทศนคติที่ดีต่อ 3 สิ่งด้วยกันการสื่อสารจึงจะสำเร็จคือ

1.2.1 ทศนคติที่ดีต่อตนเอง (Attitude Toward Self) ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อตนเองของบุคคลอันจะทำให้ผู้ส่งสารนั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ว่าจะสามารถเป็นผู้ส่งสารที่มีประสิทธิภาพได้

1.2.2 ทศนคติที่ดีต่อเนื้อหาข่าวสาร (Attitude Toward Matters) ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อเนื้อหาข่าวสารที่ผู้ส่งสารจะส่งออกไป จะมีผลต่อการให้ความสนใจติดตามค้นคว้าเรื่องต่างๆ ที่ผู้ส่งจะส่งจะทำให้ผู้ส่งสารเป็นที่มีความรู้ดีในเรื่องนั้นๆ ทำให้เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือน่าเลื่อมใสในสายตาของผู้รับสารได้

1.2.3 ทศนคติที่ดีต่อผู้รับสาร (Attitude Toward Receiver) ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อผู้รับสารของผู้ส่งสาร เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การสื่อสาร

ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากผู้รับสารเป็นบุคคลที่สำคัญในการสื่อสาร การสื่อสารจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับ การตีความ (Interpret) การทำความเข้าใจหรือการถอดรหัสสาร (Decoder) ของผู้รับสาร ดังนั้นหากผู้ส่งสารมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้รับสารก็จะทำให้มีความตั้งใจ กระตือรือร้นและมีความพยายามในการสื่อสาร ในทางตรงกันข้ามหากผู้ส่งสารมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้รับสารก็จะทำให้ผู้ส่งสารขาดความตั้งใจ ไม่กระตือรือร้นและไม่ใช้ความพยายามเท่าที่ควรในการส่งสาร ทำให้การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) ได้แก่ ผลผลิต (Output) ของความรู้สึกนึกคิด ความต้องการทางอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ หรือเนื้อหาสาระที่ผู้ต้องการจะสื่อออกมาอาจปรากฏออกมาในรูปแบบของวจนภาษา และอวจนภาษาก็ได้

2.1 สารแบบวจนภาษา คือ สารที่ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารทำการสื่อสารความหมายกัน โดยใช้ภาษาพูด หรือภาษาเขียนในการสื่อความหมาย

2.2 สารแบบอวจนภาษา คือ สารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทำการสื่อสารกันโดยไม่ได้ใช้ภาษาพูด หรือภาษาเขียนในการสื่อความหมาย

3. ช่องทางการสื่อสาร (Chanel) ได้แก่ ช่องทางหรือตัวกลางที่ใช้ในการส่งหรือถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ช่องทางการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการสื่อสาร เพราะส่งผลให้ข่าวสารที่ต้องการส่งไปนั้นไปถึงยังผู้รับสารได้

4. ผู้รับสาร (Receiver) ได้แก่ บุคคลที่เป็นผู้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสาร และในการสื่อสารจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้รับสารจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

4.1 ระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับสาร (Social and Culture System) ระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับสาร เนื่องจากผู้รับสารเป็นบุคคลเช่นเดียวกับผู้ส่งสาร และอาศัยอยู่ในสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลรวมทั้งอิทธิพลของความเป็นกลุ่มก็จะมีผลต่อสิ่งเหล่านี้ของบุคคลด้วยเช่นเดียวกัน บุคคลที่อยู่ในระบบสังคม วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ย่อมชื่นชอบ มีการคัดเลือกข้อมูลข่าวสาร หรือมีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันไป

4.2 ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในการถอดรหัสสาร (Decoder) อันได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การฟัง การตีความการจับใจความของผู้รับสาร สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการเข้าใจในสารของผู้รับสารตามที่

ผู้ส่งต้องการ ความสามารถ ความชำนาญในการอ่านหรือการฟังของบุคคลนั้นจะแตกต่างกันไปตามความรู้ตามประสบการณ์

4.3 ความรู้ (Knowledges) หมายถึง สิ่งที่ผู้รับสารสั่งสมมาจากประสบการณ์หรือจากการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ หรือเรื่องต่างๆ ที่อาจเป็นทั้งความรู้ในเชิงวิชาการหรือความรู้ในด้านอื่นๆ

4.4 ทักษะ (Attitudes) หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอาจเป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ลึกซึ้งเหนียวแน่น เปลี่ยนแปลงได้ยาก สำหรับทัศนคติของผู้รับสารนั้นค่อนข้างมีความสำคัญมาก เนื่องจากหากผู้รับสารมีความรู้สึกในทางที่ไม่ดี มีอคติ (Bias) ในทางลบกับองค์ประกอบของการสื่อสารแล้วจะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยง ขาดความสนใจ และปฏิเสธการรับข่าวสารต่างๆ จากผู้ส่งสาร ทัศนคติของผู้รับสารที่มีผลต่อความสำเร็จในการสื่อสาร ดังนี้

4.4.1 ทัศนคติต่อตนเอง (Attitude Toward Self) ได้แก่ ความรู้สึกของผู้รับสารเองในการสื่อสาร อาจเป็นความรู้สึกในทางที่ดี หรือความรู้สึกในทางไม่ดีก็ได้ ความรู้สึกในทางที่ดีเป็นความรู้สึกที่ถูกสะสมมาจากประสบการณ์ที่สำเร็จในชีวิต มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล

4.4.2 ทัศนคติต่อเนื้อหาข่าวสาร (Attitude Toward Matters) ได้แก่ ความรู้สึกของผู้รับสารที่มีต่อเนื้อหาของสาร อาจเป็นความรู้สึกในทางที่ดีและความรู้สึกในทางที่ไม่ดี โดยปกติบุคคลมักเลือกรับข้อมูลข่าวสารตามที่ตนเองสนใจ และเป็นเนื้อหาข่าวสารที่ตนเองชอบตรงตามทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ที่ผู้รับสารมีอยู่และมักปฏิเสธไม่สนใจต่อเนื้อหาที่ตนเองไม่สนใจ ไม่ชอบหรือไม่ตรงกับทัศนคติเดิมของตนเอง

4.4.3 ทัศนคติต่อผู้ส่งสาร (Attitude Toward Receiver) ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดีและไม่ดีต่อผู้ส่งสารของผู้รับสาร ส่วนใหญ่บุคคลมักมีความประทับใจชื่นชมต่อผู้ส่งสารในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอุปนิสัย รูปร่างหน้าตา ความมีชื่อเสียง หรือการเป็นคนที่มีความรู้ดีในเรื่องนั้นๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร สรุปได้ว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นรูปแบบของการพูด การเขียน สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจความหมาย

เจตนาที่ต้องการและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกัน ซึ่งกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อพนักงานด้วยกัน

สิริลักษณ์ พัชรนฤมล (2553 : 14) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความคิด อารมณ์ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือที่เรียกว่า สารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมที่พึงประสงค์ให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 171) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลหรือ กลุ่มอื่น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสื่อสารความเข้าใจและความหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร สรุปได้ว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อแลกเปลี่ยนการสื่อสารทำความเข้าใจและความหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยอาศัยการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีส่วนสำคัญอย่างมาก หากพนักงานทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Romig (1996) ได้กล่าวถึงลักษณะที่จำเป็นของการทำงานเป็นทีม ในรูปแบบของ 5C ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารเป็นอันดับแรกของการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก

ในทีมให้เกิดการรับฟัง และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานที่ปฏิบัติ และสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ การติดต่อสื่อสารต้องมีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานที่ดี ดังนั้นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การเข้าที่ตรงกันและนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

2. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Cooperation) การร่วมมือกันทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อร่วมกันตัดสินใจของสมาชิกในทีม

3. การติดต่อประสานงาน (Coordination) สมาชิกในทีมที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุม

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานนำไปปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ข้อผิดพลาด และเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า พนักงานทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน และมีความรู้สึกที่ตนเองอยู่ในทีมงานเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน และในทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมให้เกิดการรับฟัง และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานที่ปฏิบัติ และสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหา ทุกคนยอมรับ

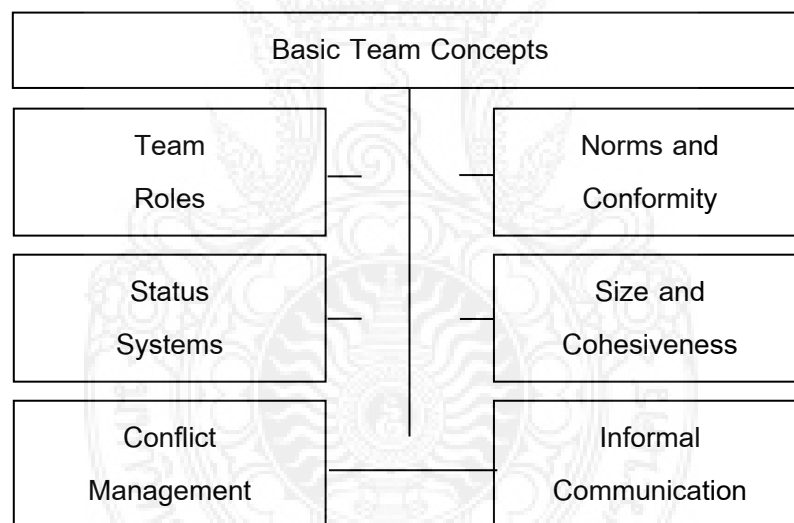
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการวางแผนงานปรับปรุงงานคุณภาพงาน และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ธีระเดช รวิมงคล (2559) ได้อธิบายถึง ทีม มีแนวคิดและปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับทีม ดังนี้

1. บทบาทของทีม (Team Roles) ทีมที่กำหนดขึ้นมาจะจะมีบทบาทและหน้าที่อย่างไรในการทำงาน จะมีบทบาทอย่างไรในหน่วยงานและองค์กร โดยจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน

2. ระบบและสถานะ (Status System) ทีมที่กำหนดขึ้นมาจะมีสถานะอย่างไรในองค์กร มีระบบในระบบในการดำเนินการอย่างไร โดยจะต้องมีการกำหนดโครงสร้างที่เด่นชัดในการทำงาน

ภาพ 2.1 แนวคิดพื้นฐานของทีม



ที่มา : ธีระเดช รวิมงคล (2559 : 12-13)

3. ความขัดแย้ง (Conflict management) ทีมที่กำหนดขึ้นมาจะมีผลกระทบทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นหรือไม่อย่างไร เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีวิธีการจัดการอย่างไรเพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยจะต้องมีการกำหนดแนวทางและวิธีการในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น

4. บรรทัดฐานและความสอดคล้อง (Norms and Conformity) ทีมที่กำหนดขึ้นมา นั้นจะมีบรรทัดฐานอย่างไร มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่อย่างไร โดยต้องพิจารณากำหนดให้เหมาะสม ถูกต้อง และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

5. ขนาดและความเหนียวแน่น (Size and Cohesiveness) ทีมที่กำหนดขึ้นมา นั้นจะมีจำนวนของสมาชิกมากน้อยแค่ไหน สมาชิกจะต้องมีความสัมพันธ์และผูกพันกันอย่างไร โดยจะต้องพิจารณาขนาดของทีมให้มีความเหมาะสมกับงานและปริมาณงาน รวมทั้งต้องคำนึงถึงความเหนียวแน่นและความผูกพันของสมาชิกในทีมด้วย

6. การสื่อสาร (Informal Communication) ทีมที่กำหนดขึ้นมา นั้นจะมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยรูปแบบและวิธีการใด โดยเฉพาะการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการอาจจะเกิดทั้งผลดีและผลเสียได้ ดังนั้น จะต้องมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการสื่อสารที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทีมที่จะจัดตั้งขึ้นมา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า ในการทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนต้องรู้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง มีการกำหนดโครงสร้างที่เด่นชัดในการทำงาน เพื่อลดผลกระทบที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ในทีมจะมีบรรทัดฐานและความสอดคล้อง เหมาะสม ถูกต้อง และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

Woodcock (1989 : 75 - 116) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่แต่ละบุคคล มาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะสำคัญ 11 ประการ รายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) คือ การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรให้ผู้นำและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) คือ การที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญหน้าในการช่วยกันแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่ และทุกคนสามารถ

พูดถึงปัญหาต่างๆ ได้ มีความเชื่อถือและมีความวางใจต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือ การที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) คือ การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม

5. กระบวนการการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) คือ มีวิธีการบริหารงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยที่ผู้นำเอาปัญหามาให้สมาชิกในทีมอภิปราย แล้วให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจ หรือสมาชิกในทีมอาจจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเห็นว่าเหมาะสมตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) คือ การทำงานในทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำ หน้าที่แบ่งงาน กระจายงานให้กับสมาชิกในทีม ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยนำให้ทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) คือ การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ได้ เพื่อเป็นการประเมินการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการทำงาน ช่วยเพิ่มการสนับสนุนการไว้วางใจ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือ การจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองที่สำคัญๆ ได้แก่ การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้ศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การฝึกอบรมอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในทีมในการทำงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลากหลายด้าน และหากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนก็สามารถหาคนที่เรียนรู้งานนั้นมาแทนได้ การมอบหมายงานที่แตกต่างไปจากงาน

ประจำที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับคนอื่น การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้มีโอกาสแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องของตนเอง และปรับปรุงความรู้ความสามารถของตน

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – group Relations) คือ การที่สมาชิกในทีมมีการทำงานและบรรยากาศสัมพันธ์ที่ดี สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีการร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมที่มีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจ และควบคุมงาน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารมี 2 วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบทางการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง จดหมายของทางราชการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

Brill (1976 : 22) และสุทธิ ภิบาลแทน (2540 : 55-56) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละคนที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละบุคคลมีความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารมีการร่วมมือและตัดสินใจร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถผสมกลมกลืนในการทำงานและการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ

โดยแต่ละคนที่มาาร่วมกัน ทุกคนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมมือและวางแผนการทำงานร่วมกัน สามารถผสมกลมกลืนในการทำงานและการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ และสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องใช้

2.4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตศึกษาของไทยที่ทำการศึกษาดังความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม

กัลย์ ปิ่นเกษร และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำด้านการสื่อสารมีความสำคัญ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสารสามารถให้ผู้ตามรับทราบถึงความคาดหวังของตนที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ผู้ตามใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้กลุ่มทีมงานเกิดการรับรู้และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการทำงานเป็นทีม

พชร วงษ์แก้ว (2557) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานนั้น ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ่ายทอดและฝึกฝน ทักษะซึ่งกันและกัน ดำเนินการตามกระบวนการ

ที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

เยาวภา อาทิตย์ตั้ง และดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 13 ฉบับที่ 60 มกราคม – มีนาคม 2559 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมา คือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรูปแบบการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตศึกษาของไทยที่ทำการศึกษาดังความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม

มนตรี ประชากรัญญกิจ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตซูเชลส์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความรู้สึกและความนึกคิดให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองซึ่งกันและกัน ซึ่งการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ อาทิ ข่าวสารข้อมูลหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเป็นมาข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือทางเลือกต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปที่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

เพื่อให้เกิดการตอบสนองการชักจูง การรับรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เปลี่ยนทัศนคติ หรือเกิดความเข้าใจ ตามที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้พูดได้แสดงความรู้สึก และอารมณ์ นำไปสู่การผ่อนคลายความกดดัน ความเครียด ได้ระบายนึกคิด ความรู้สึก ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมา ซึ่งอาจจะมีลักษณะ เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร ซึ่งการสื่อสารขององค์กรมีการ แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารในหมู่สมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการสื่อสารจะเป็นเสมือนตัวกลาง โดยอาจจะสื่อสารผ่านทาง ข้อมูลสัญลักษณ์ ข่าวสาร และเครื่องหมายต่าง ๆ กลับมายังผู้ส่งสารแทน เพื่อให้เกิดการ เชื่อมโยงการบริหารด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วรพงษ์ เขี่ยมสำอางค์ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษารูปแบบการ ติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารแนวนอน และการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรด้านผู้ส่งสาร มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อประสิทธิผล การทำงานร้อยละ 22.7 ส่วนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง และการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรด้านผู้รับสาร ด้านสาร และด้านช่องทาง ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กัลย์ ปิ่นเกษร และ ประสพชัย พสุ นนท์ (2558)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ	ประชากรใน การศึกษาครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ลักษณะส่วนบุคคล - ภาวะผู้นำ	ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำด้านการสื่อสารมีความสำคัญ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีทักษะ ด้านการสื่อสารสามารถให้ผู้ตามรับทราบถึงความคาดหวังของตนที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ผู้ตามใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้กลุ่มทีมงานเกิดการรับรู้และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการทำงานเป็นทีม

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พชร วงษ์แก้ว (2557) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา	พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - คุณลักษณะของผู้นำ ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	การที่ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ บาลัน (2551) ซึ่งอธิบายว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ่ายทอดและฝึกฝน ทักษะซึ่งกันและกัน ดำเนินการตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์ สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
เยาวภา อาทิตยตั้ง และดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2559)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ	กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ ตัวแปรอิสระ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุลงองลงมา คือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติสหสัมพันธ์	มัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 370 คน	โรงเรียน	- เพศ และขนาดโรงเรียน	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้อง
กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา	อย่างง่ายของเพียร์สัน	วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น	ตัวแปรตาม	- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ต้องกันด้านการสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง
มัธยมศึกษา เขต 27				- การทำงานเป็นทีมของครู	ด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงานด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
มนตรี ประชากร ัญญุกิจ (2558) การศึกษาการ ติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มี ผลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม ของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ เซลส์ จำกัด	งานวิจัยนี้เป็น งานวิจัยเชิง สำรวจ (Survey Research)	ประชากรใน การศึกษาครั้งนี้ กลุ่ม ประชากรตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและ พนักงานองค์กร ในบริษัท บางกอก โคมิตส์เซลส์ จำกัด จำนวน 222 คน	รูปแบบการวิจัย โดยใช้ แบบสอบถามแบบ ปลายปิด (Closed-end Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ข้อมูลการ ติดต่อสื่อสาร องค์กร - ข้อมูลวัฒนธรรม องค์กร - ข้อมูลภาวะผู้นำ - ตัวแปรตาม - ข้อมูล ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม	ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารองค์กร ส่งผล ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม คือ รูปแบบการ ติดต่อสื่อสารหรือกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยง ความรู้สึกและความนึกคิดให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการ ตอบสนอง ซึ่งกันและกัน ซึ่งการถ่ายทอดเรื่องราว ต่างๆ อาทิ ข่าวสารข้อมูลหรือการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความเป็นมาข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือทางเลือกต่างๆ จากผู้ส่งสารไปที่ ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพ แวดล้อมแบบหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ ยอมรับร่วมกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองการชักจูง การรับรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเปลี่ยนทัศนคติ หรือเกิด ความเข้าใจตามที่พึงประสงค์

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>เพื่อให้ผู้พูดได้แสดงความรู้สึก และอารมณ์ นำไปสู่ การผ่อนคลายความกดดัน ความเครียด ได้ระบาย นึกคิดความรู้สึก ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมา ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่าง บุคคลและการสื่อสารขององค์กร ซึ่งการสื่อสารของ องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารใน หมู่สมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่การสื่อสารของ องค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการสื่อสารจะเป็น เสมือนตัวกลาง โดยอาจจะสื่อสารผ่านทางข้อมูล สัญลักษณ์ ข่าวสาร และเครื่องหมายต่าง ๆ กลับมา ยังผู้ส่งสารแทน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการบริหาร ด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น</p>

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
วรพงษ์ เอี่ยม สำอางค์ (2558) การศึกษา รูปแบบการ ติดต่อสื่อสาร ภายในและ ภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพใน การทำงานของ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ในเขต กรุงเทพมหานคร	งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นงานวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research) และงานวิจัย แบบสะดวก	ประชากรใน การศึกษาครั้งนี้ พนักงานระดับ ปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานคร ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง 400 คน	รูปแบบการวิจัย โดยใช้ แบบสอบถามแบบ ปลายปิด (Closed-end Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - การติดต่อ สื่อสารภายใน องค์กร - การติดต่อ สื่อสารภายนอก องค์กร ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพใน การทำงานของ พนักงาน	ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรด้านการติดต่อสื่อสารแนวนอน และการ ติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรด้านผู้ส่งสาร มีผล ต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ร้อยละ 22.7 ส่วนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร จากบนลงล่าง และการ ติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รวมทั้งการ ติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรด้านผู้รับสาร ด้าน สาร และด้านช่องทาง ไม่มีผลต่อประสิทธิผลใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้แต่ง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบและอวลิโอ Bass and Avolio (1994)				การทำงานเป็นทีม โรมิก Romig (1996)				
	การมีสิทธิ พลอย่างมี อุดมการณ์	การสร้าง แรงบันดาลใจ	การกระตุ้น ทางปัญญา	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล	การ ติดต่อ สื่อสาร	การ ช่วยเหลือ ซึ่งกัน และกัน	การติดต่อ ประสาน งาน	การมี ความคิด สร้างสรรค์	การปรับปรุง งานอย่าง ต่อเนื่อง
กัลย์ ปิ่นเกษร และ ประสพชัย พสุนนท์	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
พชร วงษ์แก้ว		✓			✓				
เยาวภา อาทิตย์ตั้ง และ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

สรุป ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกลำมาศกัลดลงตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้ใช้ทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่าร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้อย่างเป็นอย่างดี

ตาราง 2.3 (ต่อ)

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้แต่ง	รูปแบบการสื่อสาร					การทำงานเป็นทีม			
	เดวิด เค เบอร์โล David k. Berlo (1960)					โรมิก Romig (1996)			
	ทักษะการถ่ายทอดสาร	ข้อมูลข่าวสาร	ช่องทางการสื่อสาร	ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ	การติดต่อสื่อสาร	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	การติดต่อประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
มนตรี ประชากรธัญญกิจ	✓	✓	✓	✓					✓
วรพงษ์ เขียมสำอางค์	✓	✓	✓	✓	✓				

ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกลำเอียงมาแสดงตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้ให้บททวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้อย่างเป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด” และเป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 กำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

3.1 กำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 142 คน (ที่มา : ข้อมูลพนักงานสายงานทรัพยากร มนุษย์ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สายงานวิชาการ	จำนวนประชากร (คน)
- ผู้บริหาร ระดับ ผอ., รองผอ., ผจก., หน.ส่วน., หน.แผนก	29
- สำนักอำนวยการสายงานวิชาการ	5
- สำนักวิจัย พัฒนา และวางแผนวิชาการ	3
- ฝ่ายบรรณารักษ์ (ED)	36
- ฝ่ายสะเต็ม (STEM)	25
- ฝ่ายภาษาต่างประเทศ (EP&FLT)	16

ตาราง 3.1 (ต่อ)

สายงานวิชาการ	จำนวน ประชากร (คน)
- ฝ่ายอาชีพและการศึกษานอกระบบ (VE)	15
- ฝ่าย Assessment	-
- ฝ่าย Cass Connect	8
- ฝ่าย Visual Concept and Design	4
- ฝ่าย Cover Design	1
รวมทั้งสิ้น	142

ที่มา : ข้อมูลพนักงาน สายงานทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวน 52 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบ สุ่มตรวจสอบรายการ (Check list)

ตาราง 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
2. อายุ	Ordinal	1 = 20-25 ปี 2 = 26-30 ปี 3 = 31-35 ปี 4 = 36-40 ปี 5 = 41-45 ปี 6 = 46-50 ปี 7 = 51 ปีขึ้นไป
3.ระดับการศึกษา	Nominal	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรี 3 = สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	Ordinal	1 = น้อยกว่า 5 ปี 2 = 6-10 ปี 3 = 11-15 ปี 4 = 16-20 ปี 5 = 21-25 ปี 6 = 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีลักษณะเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสายงานวิชาการ แบบสอบถาม มี 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------------|---------------|-------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวนข้อคำถาม | 5 ข้อ |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวนข้อคำถาม | 5 ข้อ |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวนข้อคำถาม | 4 ข้อ |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร แบบสอบถามมี 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|--|---------------|-------|
| 1. ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร | จำนวนข้อคำถาม | 4 ข้อ |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร | จำนวนข้อคำถาม | 4 ข้อ |
| 3. ด้านช่องทางการสื่อสาร | จำนวนข้อคำถาม | 4 ข้อ |
| 4. ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามมี 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|-------|
| 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |
| 2. ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |
| 3. ด้านการติดต่อประสานงาน | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |
| 4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |
| 5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง | จำนวนข้อคำถาม | 3 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert และกำหนดคะแนนความคิดเห็นแตกต่างกัน 5 ระดับ มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนนความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	หมายถึง มากที่สุด หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง มาก หรือเห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง ปานกลาง หรือไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง น้อย หรือไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยนำนักตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Best, 1989)

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 142 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนโดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS)

3.3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด” ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรจริง ดังนี้

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

3.4.1.4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.2.1. การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด และทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ โดยการหาค่าความสมเหตุสมผลเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์หรือมิติหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับข้อคำถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence index – IOC) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การพิจารณาคัดเลือกข้อที่ใช้ได้ ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าค่า IOC มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า ข้อความนั้นขัดแย้งกับเนื้อหา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งจากผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ไม่มีข้อใดที่ได้ดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 โดยค่าคะแนนของแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00

3.4.2.2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try - out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรในบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ ค่า Alpha = 0.968 ที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | ค่า Alpha = 0.735 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ค่า Alpha = 0.795 |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | ค่า Alpha = 0.801 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | ค่า Alpha = 0.670 |

รูปแบบการสื่อสาร

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร | ค่า Alpha = 0.791 |
| 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร | ค่า Alpha = 0.825 |
| 3. ด้านช่องทางการสื่อสาร | ค่า Alpha = 0.845 |
| 4. ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ | ค่า Alpha = 0.712 |

การทำงานเป็นทีม

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร | ค่า Alpha = 0.903 |
| 2. ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | ค่า Alpha = 0.811 |
| 3. ด้านการติดต่อประสานงาน | ค่า Alpha = 0.890 |
| 4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | ค่า Alpha = 0.929 |
| 5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง | ค่า Alpha = 0.870 |

ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและรับคืนด้วยตัวเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 142 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.4 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเส้นตรง โดยมีสมการ ดังนี้

สมการ

$$TE = a + \beta_1 IDE_1 + \beta_2 INS_2 + \beta_3 INT_3 + \beta_4 IND_4$$

$$TE = a + \beta_5 COM_5 + \beta_6 INF_6 + \beta_7 CHA_7 + \beta_8 UNS_8$$

โดยที่

TE	แทน	การทำงานเป็นทีม
IDE ₁	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
INS ₂	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
INT ₃	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
IND ₄	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
COM ₅	แทน	ทักษะการถ่ายทอดสาร
INF ₆	แทน	ข้อมูลข่าวสาร
CHA ₇	แทน	ช่องทางการสื่อสาร
UNS ₈	แทน	ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ
β_1, β_2, \dots	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด กำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	หมายถึง สูง
ระหว่าง .61 - .80	หมายถึง ค่อนข้างสูง
ระหว่าง .41 - .60	หมายถึง ปานกลาง
ระหว่าง .21 - .40	หมายถึง ค่อนข้างต่ำ
ระหว่าง .20	หมายถึง ต่ำ

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ Regression

ข้อตกลงเบื้องต้น Assumptions ของการใช้ Regression มี 4 ประการ ได้แก่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (error or residual : e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์

2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าคลาดเคลื่อนที่ i และ j ต้องเป็นอิสระกัน หรือ E_i และ E_j ต้องเป็นอิสระกัน
 $i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$
4. ตัวแปรอิสระกัน X ' s ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ X ' s มีความสัมพันธ์กัน จะถือว่าเกิดปัญหา Multicollinearity



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด” ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสาร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)
- 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความเป็นระเบียบในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลมีข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
μ	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากประชากร
σ^2	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
N	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
P	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน
Y	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
B	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง

สัญลักษณ์	ความหมาย
b_1	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
β	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
a	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R Square	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig.	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
**	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 142)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	27.5
หญิง	103	72.5
รวม	142	100.0
อายุ		
20-25 ปี	21	14.8
26-30 ปี	44	31.0
31-35 ปี	17	12.0
36-40 ปี	31	21.8
41-45 ปี	16	11.3
46-50 ปี	6	4.2
51 ปีขึ้นไป	7	4.9
รวม	142	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	113	79.6
สูงกว่าปริญญาตรี	29	20.4
รวม	142	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	71	50.0
6-10 ปี	26	18.3
11-15 ปี	19	13.4
16-20 ปี	7	4.9
21-25 ปี	12	8.5
26 ปีขึ้นไป	7	4.9
รวม	142	100.0

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด พบว่า

1. **เพศ** ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ตามลำดับ

2. **อายุ** ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุ 36-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุ 20-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุ 31-35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุ 41-45 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และช่วงอายุน้อยสุด คือ อายุ 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

3. **ระดับการศึกษา** ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

4. **ประสบการณ์ในการทำงาน** ส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อายุงาน 21-25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และประสบการณ์ทำงานน้อยสุด 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และอายุงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสายงานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ (N = 142)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี	4.02	0.66	มาก	2
ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่	3.42	0.67	มาก	5
ท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	4.31	0.67	มาก	1
ท่านมีความสามารถในการนำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	3.65	0.66	มาก	3
ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน	3.62	0.65	มาก	4
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม	3.80	0.45	มาก	

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma^2 = 0.45$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นรายข้อ พบว่า ท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ($\mu = 4.31$, $\sigma^2 = 0.67$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี ($\mu = 4.02$, $\sigma^2 = 0.66$) ท่านมีความสามารถในการนำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ($\mu = 3.65$, $\sigma^2 = 0.66$) ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน

($\mu = 3.62$, $\sigma^2 = 0.65$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือ ความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่ ($\mu = 3.42$, $\sigma^2 = 0.67$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (N = 142)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้น และมีการจูงใจโดยการ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและการ มองโลกในแง่ดี	3.67	0.67	มาก	5
ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญใน การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.01	0.68	มาก	2
ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ในขณะปฏิบัติงาน	4.11	0.66	มาก	1
ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความ ตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.87	.68	มาก	3
ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.77	0.70	มาก	4
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม	3.89	0.50	มาก	

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma^2 = 0.50$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นรายข้อ พบว่า ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ในขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 4.11$, $\sigma^2 = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการ

ทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.01, \sigma^2 = 0.68$) ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ($\mu = 3.87, \sigma^2 = 0.68$) ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\mu = 3.77, \sigma^2 = 0.70$) และน้อยสุด ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีการจูงใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและการมองโลกในแง่ดี ($\mu = 3.67, \sigma^2 = 0.67$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (N = 142)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาแนวทางใหม่ เพื่อแก้ปัญหา	3.86	0.68	มาก	4
ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.04	0.61	มาก	1
ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและชำนาญ	4.01	0.68	มาก	2
ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.93	0.71	มาก	3
ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม	3.96	0.52	มาก	

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma^2 = 0.52$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นรายข้อพบว่า ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ($\mu = 4.04, \sigma^2 = 0.61$) รองลงมา คือ ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและชำนาญ ($\mu = 4.01, \sigma^2 = 0.68$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

($\mu = 3.93$, $\sigma^2 = 0.71$) และน้อยสุด คือ ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา ($\mu = 3.86$, $\sigma^2 = 0.68$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความ
ความเป็นปัจเจกบุคคล (N = 142)

ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	3.92	0.63	มาก	3
ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	4.11	0.65	มาก	1
ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น	4.02	0.65	มาก	2
ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม	4.02	0.52	มาก	

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความ
เป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma^2 = 0.52$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการคำนึงถึงความ
เป็นปัจเจกบุคคลเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.12$, $\sigma^2 = 0.65$) รองลงมา ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.02$, $\sigma^2 = 0.65$) และน้อยสุด คือ ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\mu = 3.92$, $\sigma^2 = 0.63$)

4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสาร

รูปแบบการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร (N = 142)

ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี	3.85	0.61	มาก	2
ท่านเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและ ความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร	3.85	0.60	มาก	3
ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความ น่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผยจริงใจ และมีความ รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร	3.88	0.65	มาก	1
ท่านเป็นผู้รู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสม ในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอสาร	3.71	0.64	มาก	4
ด้านทักษะการถ่ายทอดสารโดยรวม	3.82	0.47	มาก	

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma^2 = 0.47$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านทักษะการถ่ายทอดสารเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผยจริงใจ และมีความ รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร ($\mu = 3.88$, $\sigma^2 = 0.65$) รองลงมา ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี ($\mu = 3.85$, $\sigma^2 = 0.61$) ท่านเป็น ผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร ($\mu = 3.85$, $\sigma^2 = 0.60$) และน้อยสุด คือ ท่านเป็นผู้รู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอ สาร ($\mu = 3.71$, $\sigma^2 = 0.47$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร (N = 142)

ด้านข้อมูลข่าวสาร	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนา การถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.69	มาก	2
ข้อมูลที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการและมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.47	0.74	ปานกลาง	4
เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	3.85	0.83	มาก	1
ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่าน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้	3.66	0.80	มาก	3
ด้านข้อมูลข่าวสารโดยรวม	3.67	0.57	มาก	

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma^2 = 0.57$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านทักษะการถ่ายทอดสารเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ($\mu = 3.85$, $\sigma^2 = 0.83$) รองลงมา ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนา การถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.70$, $\sigma^2 = 0.69$) ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่านโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ($\mu = 3.66$,

$\sigma^2 = 0.80$) และน้อยสุด คือ ข้อมูลที่ท่านได้จากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการและมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.47, \sigma^2 = 0.74$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร (N = 142)

ด้านช่องทางการสื่อสาร	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีการถาม – ตอบ สร้างช่องทางการสนทนากับผู้บริหารในการสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน	3.28	0.82	ปานกลาง	4
ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.82	0.80	มาก	2
ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงานอย่างรวดเร็ว โดยใช้การผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น	3.98	0.81	มาก	1
ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่านเว็บไซต์ และเว็บบอร์ดของหน่วยงาน	3.68	0.88	มาก	3
ด้านช่องทางการสื่อสารโดยรวม	3.69	0.61	มาก	

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma^2 = 0.61$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านช่องทางการสื่อสารเป็นรายข้อ พบว่า ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงานอย่างรวดเร็ว โดยใช้การผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น ($\mu = 3.98, \sigma^2 = 0.81$) รองลงมา ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\mu = 3.82, \sigma^2 = 0.80$), ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถ

ค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่านเว็บไซต์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน ($\mu = 3.68, \sigma^2 = 0.88$) และน้อยสุด คือ ท่านมีการถาม – ตอบ สร้างช่องทางการสนทนากับผู้บริหารในการสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.28, \sigma^2 = 0.82$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ (N = 142)

ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถคิดวิเคราะห์ และเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับฟังมาได้	3.98	0.55	มาก	1
ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดีทำให้สามารถคิดวิเคราะห์ และตีความหมายเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้	3.97	0.62	มาก	2
ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานไปพูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.65	มาก	3
ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติโดยรวม	3.93	0.49	มาก	

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma^2 = 0.49$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถคิดวิเคราะห์ และเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับฟังมาได้ ($\mu = 3.98, \sigma^2 = 0.55$) รองลงมา ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดีทำให้สามารถคิดวิเคราะห์ และตีความหมายเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ ($\mu = 3.97, \sigma^2 = 0.62$) และน้อยสุด คือ ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานไปพูดคุย สนทนา

แลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.85$, $\sigma^2 = 0.65$)

4.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร (N = 142)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.08	0.72	มาก	3
ท่านซักถามพนักงานในทีมเมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงานของทีม	4.28	0.67	มาก	1
สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา	4.11	0.80	มาก	2
ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม	4.15	0.64	มาก	

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma^2 = 0.64$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายข้อ พบว่า ท่านซักถามพนักงานในทีมเมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงานของทีม ($\mu = 4.28$, $\sigma^2 = 0.67$) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ($\mu = 4.11$, $\sigma^2 = 0.80$) และน้อยสุด คือ การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย ($\mu = 4.08$, $\sigma^2 = 0.72$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (N = 142)

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านช่วยเหลือทีมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.47	0.55	มาก	1
ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.13	0.73	มาก	2
ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	4.06	0.66	มาก	3
ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวม	4.22	0.54	มาก	

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma^2 = 0.54$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นรายข้อ พบว่า ท่านช่วยเหลือทีมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\mu = 4.47$, $\sigma^2 = 0.55$) รองลงมา ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.13$, $\sigma^2 = 0.73$) และน้อยสุด คือ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ($\mu = 4.06$, $\sigma^2 = 0.66$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน
(N = 142)

ด้านการติดต่อประสานงาน	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีการประสานงานกันในทีมเพื่อช่วยให้ งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว	4.22	0.62	มาก	1
ท่านมีการประสานงาน พูดคุย เสนอ ความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	4.13	0.70	มาก	2
ท่านสามารถเป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิด ความขัดแย้งในทีม	3.75	0.78	มาก	3
ด้านการติดต่อประสานงานโดยรวม	4.03	0.54	มาก	

จากตาราง 4.12 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 4.03$,
 $\sigma^2 = 0.54$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการติดต่อประสานงานเป็นรายข้อ พบว่า
ท่านมีการประสานงานกันในทีมเพื่อช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว ($\mu = 4.22$, $\sigma^2 = 0.62$)
รองลงมา ท่านมีการประสานงาน พูดคุย เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน
หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.13$, $\sigma^2 = 0.70$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถ
เป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม ($\mu = 3.75$, $\sigma^2 = 0.78$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (N = 142)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.89	0.76	มาก	1
ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.82	0.68	มาก	2
ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.75	0.71	มาก	3
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวม	3.82	0.62	มาก	

จากตาราง 4.13 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma^2 = 0.62$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นรายข้อ พบว่าท่านมีปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\mu = 3.89$, $\sigma^2 = 0.76$) รองลงมาท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.82$, $\sigma^2 = 0.68$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\mu = 3.75$, $\sigma^2 = 0.71$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (N = 142)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	μ	σ^2	ระดับ	ลำดับ
สมาชิกในทีมได้มีการได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน	3.89	0.69	มาก	2
ท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.68	0.66	มาก	3
ท่านมีวิธีการปรับปรุงและออกแบบงานเพื่อพัฒนางานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.59	มาก	1
ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวม	3.84	0.50	มาก	

จากตาราง 4.14 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma^2 = 0.50$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นรายข้อ พบว่าท่านมีวิธีการปรับปรุงและออกแบบงานเพื่อพัฒนางานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.94$, $\sigma^2 = 0.59$) รองลงมา สมาชิกในทีมได้มีการได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน ($\mu = 3.89$, $\sigma^2 = 0.69$) และน้อยสุด คือ ท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.68$, $\sigma^2 = 0.66$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม (N = 142) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบ

การสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันและตัวทำนายเหล่านี้สัมพันธ์กัน ดังนั้น สมมติฐานพื้นฐานของ Multicollinearity

ตาราง 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม (N = 142)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม				
	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ด้านการติดต่อประสานงาน	ด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์	ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.305**	.454**	.516**	.515**	.403**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.350**	.554**	.604**	.521**	.498**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.294**	.383**	.567**	.644**	.388**
ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	.352**	.494**	.507**	.548**	.463**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .305$), ด้านกรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .454$), ด้านกรติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .516$), ด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับ

ปานกลาง ($R = .515$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .403$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .350$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .554$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .604$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .521$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .498$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .294$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .383$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .567$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ($R = .644$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .388$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .352$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .494$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .507$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .548$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .463$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม (N = 142)

รูปแบบ การสื่อสาร	การทำงานเป็นทีม				
	ด้านการติดต่อ สื่อสาร	ด้านการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	ด้าน การติดต่อ ประสานงาน	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ด้านการปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่อง
ด้านทักษะ การถ่ายทอดสาร	.251**	.304**	.396**	.483**	.386**
ด้านข้อมูลข่าวสาร	.470**	.465**	.450**	.358**	.518**
ด้านช่องทาง การสื่อสาร	.317**	.369**	.436**	.330**	.358**
ด้านทักษะการรับรู้ สารที่ปราศจากอคติ	.277**	.401**	.392**	.414**	.375**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสารกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .251$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .304$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .396$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .483$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .386$) ตามลำดับ

รูปแบบการสื่อสาร ด้านข้อมูลข่าวสารกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .470$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .465$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .450$), ด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .358$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .518$) ตามลำดับ

รูปแบบการสื่อสาร ด้านช่องทางการสื่อสารกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .317$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .369$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .436$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .330$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .358$) ตามลำดับ

รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .227$), ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .401$), ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .392$), ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .414$), ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .375$) ตามลำดับ



4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, และรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สาร ที่ปราศจากอคติ,กับตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีม

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด (N = 142)

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	Unstandardized		Standardized			Collinearity	
	Coefficients		Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1. (constant)	.975	.255		3.817	.000		
IDE	.116	.084	.115	1.386	.168	.502	1.991
INS	.269	.079	.298	3.400*	.001	.451	2.219
INT	.159	.072	.182	2.201*	.029	.505	1.980
IND	.229	.068	.263	3.364*	.001	.567	1.765
N = 142							
R = .724		R ² = .525		Adj R ² = .511		S.E. = .316	
Df = 4		P-value = .000		Durbin- Watson = 1.953			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a. = Predictors : (Constant), IDE = ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1), INS = ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2), INT = ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3), IND = ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

b. = Dependent Variable : การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า $R = .724$ แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีม จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 52.50% ส่วนอีก 47.50% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ได้ 52.50%

ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่า $p\text{-value} = .001$ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา $p\text{-value} = .029$ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล $p\text{-value} = .001$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่า Tolerance = .502 ส่วนค่า VIF = 1.991 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ Tolerance = .451 ส่วนค่า VIF = 2.219 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา Tolerance = .505 ส่วนค่า VIF = 1.980 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Tolerance = .567 ส่วนค่า VIF = 1.765 แสดงให้เห็นว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinerity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin - Watson มีค่า 1.953 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางบวก

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ในรูปข้อมูลดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .116, .269, .159, และ .229 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 51.10 ดังสมการข้างล่าง
สมการพยากรณ์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .975 + .116X_1 + .269X_2 + .159X_3 + .229X_4$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้มาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .115X_1 + .298X_2 + .182X_3 + .263X_4$$



ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

รูปแบบการสื่อสาร	Unstandardized		Standardized			Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
1. (constant)	1.266	.277		4.562	.000		
COM	.184	.080	.190	2.311*	.022	.597	1.676
INF	.284	.062	.360	4.607*	.000	.662	1.511
CHA	.119	.056	.162	2.135*	.035	.699	1.430
UNS	.143	.077	.156	1.859	.065	.570	1.753
N = 142							
R = .668		R ² = .446		Adj R ² = .430		S.E. = 341	
Df = 4		P-value = .000		Durbin- Watson = 2.085			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a. = Predictors : (Constant), COM = ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร (X_5), INF = ด้านข้อมูลข่าวสาร (X_6), CHA = ด้านช่องทางการสื่อสาร (X_7), UNS = ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ (X_8)

b. = Dependent Variable : การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า $R = .668$ แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระรูปแบบการสื่อสาร คือ ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร, ด้านข้อมูลข่าวสาร, ด้านช่องทางการสื่อสาร, ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ กับตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีม จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระด้านทักษะการถ่ายทอดสาร, ด้านข้อมูลข่าวสาร, ด้านช่องทางการสื่อสาร, ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 44.60% ส่วนอีก 55.40% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวอิสระรูปแบบการสื่อสารสามารถทำนายระดับรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีม ได้ 44.60%

ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์อิทธิพลของรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร มีค่า p-value = .022 ด้านข้อมูลข่าวสาร p-value = .000 ด้านช่องทางการสื่อสาร p-value = .035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า รูปแบบการสื่อสารที่สามารถพยากรณ์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร มีค่า Tolerance = .597 ส่วนค่า VIF = 1.676 ด้านข้อมูลข่าวสาร Tolerance = .662 ส่วนค่า VIF = 1.511 ด้านช่องทางการสื่อสาร Tolerance = .699 ส่วนค่า VIF = 1.430 ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ Tolerance = .570 ส่วนค่า VIF = 1.753 แสดงให้เห็นว่า ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinerity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin – Watson มีค่า 2.085 รูปแบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์ และเป็นไปในทิศทางบวก

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงาน เป็นทีม ในรูปข้อมูลดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .184, .284, .119, และ .143 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลรูปแบบการสื่อสาร ที่มีการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร (X_5) ด้านข้อมูลข่าวสาร (X_6) ด้านช่องทางการสื่อสาร (X_7) และด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ (X_8) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับอิทธิพลรูปแบบการสื่อสาร ที่มีการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 43.00 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์อิทธิพลรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.266 + .184X_5 + .284X_6 + .119X_7 + .143X_8$$

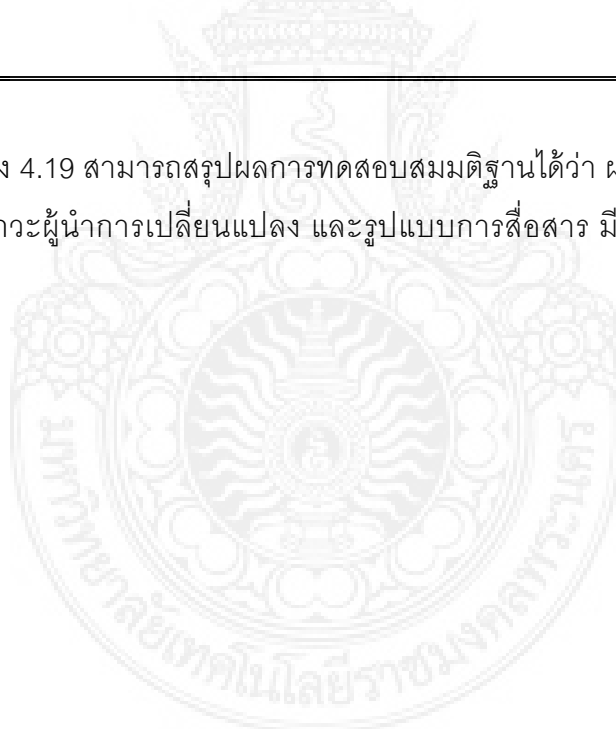
สมการพยากรณ์อิทธิพลรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้มาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .190X_5 + .360X_6 + .162X_7 + .156X_8$$

ตาราง 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด	ยอมรับ

จากตาราง 4.19 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ผลการศึกษาสอดคล้องสมมติฐาน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม และเพื่อศึกษาอิทธิพลรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาสายงานวิชาการ และนำไปปรับปรุงแก้ไขทักษะกระบวนการการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาคอร์สและวางโครงสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ต่อไป สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

- 5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผล
- 5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวน 52 ข้อ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด” จากประชากรทั้งหมด 142 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) โดยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS)

5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 142 คน พบว่า

5.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

2. อายุ ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุ 36-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุ 20-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุ 31-35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุ 41-45 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และช่วงอายุน้อยสุด คือ อายุ 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อายุงาน 21-25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และประสบการณ์ทำงานน้อยสุด 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และอายุงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

5.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.80, 3.89, 3.96 และ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) เท่ากับ 0.45, 0.50, 0.52 และ 0.52 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ($\mu = 4.31, \sigma^2 = 0.67$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี ($\mu = 4.02, \sigma^2 = 0.66$) ท่านมีความสามารถในด้านการนำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ($\mu = 3.65, \sigma^2 = 0.66$) ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.62, \sigma^2 = 0.65$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือ ความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่ ($\mu = 3.42, \sigma^2 = 0.67$) ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 4.11, \sigma^2 = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.01, \sigma^2 = 0.68$) ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ($\mu = 3.87, \sigma^2 = 0.68$) ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ของ

องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\mu = 3.77$, $\sigma^2 = 0.70$) และน้อยสุด ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีการจูงใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและการมองโลกในแง่ดี ($\mu = 3.67$, $\sigma^2 = 0.67$) ตามลำดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ($\mu = 4.04$, $\sigma^2 = 0.61$) รองลงมา คือ ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและชำนาญ ($\mu = 4.01$, $\sigma^2 = 0.68$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย ($\mu = 3.93$, $\sigma^2 = 0.71$) และน้อยสุด คือ ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา ($\mu = 3.86$, $\sigma^2 = 0.68$) ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงาน แต่ละคนได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.12$, $\sigma^2 = 0.65$) รองลงมา ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.02$, $\sigma^2 = 0.65$) และน้อยสุด คือ ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\mu = 3.92$, $\sigma^2 = 0.63$)

5.3.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสาร 4 ด้าน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร, ด้านข้อมูลข่าวสาร, ด้านช่องทางการสื่อสาร, ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.82, 3.67, 3.69 และ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) เท่ากับ 0.47, 0.57, 0.61 และ 0.49 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

ด้านทักษะการถ่ายทอดสารเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผยจริงใจ และมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร ($\mu = 3.88$, $\sigma^2 = 0.65$) รองลงมา ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการ

จะสื่อออกไปเป็นอย่างดี ($\mu = 3.85, \sigma^2 = 0.61$) ท่านเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร ($\mu = 3.85, \sigma^2 = 0.60$) และน้อยสุด คือ ท่านเป็นผู้รู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอสาร ($\mu = 3.71, \sigma^2 = 0.47$)

ด้านทักษะการถ่ายทอดสารเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ($\mu = 3.85, \sigma^2 = 0.83$) รองลงมา ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนาการถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.70, \sigma^2 = 0.69$) ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่านโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ($\mu = 3.66, \sigma^2 = 0.80$) และน้อยสุด คือ ข้อมูลที่ท่านได้จากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการและมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.47, \sigma^2 = 0.74$)

ด้านช่องทางการสื่อสารเป็นรายข้อ พบว่า ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงานอย่างรวดเร็ว โดยใช้การผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น ($\mu = 3.98, \sigma^2 = 0.81$) รองลงมา ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\mu = 3.82, \sigma^2 = 0.80$), ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่านเว็บไซต์และเว็บบอร์ดของหน่วยงาน ($\mu = 3.68, \sigma^2 = 0.88$) และน้อยสุด คือ ท่านมีการถาม – ตอบ สร้างช่องทางการสนทนากับผู้บริหารในการสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน ($\mu = 3.28, \sigma^2 = 0.82$)

ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ เป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถคิดวิเคราะห์ และเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับฟังมาได้ ($\mu = 3.98, \sigma^2 = 0.55$) รองลงมา ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดีทำให้สามารถคิดวิเคราะห์ และตีความหมายเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ ($\mu = 3.97, \sigma^2 = 0.62$) และน้อยสุด คือ ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานไปพูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.85, \sigma^2 = 0.65$)

5.3.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน, ด้านการติดต่อประสานงาน, ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์, ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.15, 4.22, 4.03, 3.82 และ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ^2) เท่ากับ 0.64, 0.54, 0.54, 0.62 และ 0.50 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านซักถามพนักงานในทีมเมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงานของทีม ($\mu = 4.28, \sigma^2 = 0.67$) ลำดับที่ 2 คือ สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลโดยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.11, \sigma^2 = 0.80$) และน้อยสุด คือ การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย ($\mu = 4.08, \sigma^2 = 0.72$)

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านช่วยเหลือทีมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\mu = 4.47, \sigma^2 = 0.55$) รองลงมา ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.13, \sigma^2 = 0.73$) และน้อยสุด คือ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ($\mu = 4.06, \sigma^2 = 0.66$)

ด้านการติดต่อประสานงานเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านมีการประสานงานกันภายในทีมเพื่อช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว ($\mu = 4.22, \sigma^2 = 0.62$) รองลงมา ท่านมีการประสานงานพูดคุย เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.13, \sigma^2 = 0.70$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถเป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม ($\mu = 3.75, \sigma^2 = 0.78$)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านมีปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\mu = 3.89, \sigma^2 = 0.76$) รองลงมาท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.82,$

$\sigma^2 = 0.68$) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\mu = 3.75, \sigma^2 = 0.71$)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีวิธีการปรับปรุงและออกแบบงานเพื่อพัฒนางานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.94, \sigma^2 = 0.59$) รองลงมา สมาชิกในทีมได้มีการได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน ($\mu = 3.89, \sigma^2 = 0.69$) และน้อยสุด คือ ท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.68, \sigma^2 = 0.66$)

5.3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อ การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า รูปแบบการสื่อสาร กับการทำงาน เป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, และรูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ,กับตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาภาพรวมการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า P-value = 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาจากทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ .116, .269, .159, และ .229 และค่า $R = .724$ แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก

รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาภาพรวมการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า $P\text{-value} = 0.00$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาจากทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ .184, .284, .119, และ .143 และค่า $R = .668$ แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก

5.4 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ตามทฤษฎีและแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล David k. Berlo (1960) รูปแบบการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการถ่ายทอดสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ และ Romig (1996) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การติดต่อประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

จากการศึกษา ข้อมูลทางประชากรศาสตร์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด แบ่งออกเป็นเพศหญิงร้อยละ 72.50 เพศชายร้อยละ 27.50 โดยส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.60 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในระดับค่อนข้างสูง นั้นหมายความว่าพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีความคิดเห็นว่าผู้นำมีกระบวนการแนวทางความคิดและพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างของ พนักงาน เป็นผู้ได้รับการยกย่องเคารพนับถือ และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ ภายในมีการกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา และกระตุ้นเพื่อร่วมงานให้ ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสายงานวิชาการ ทำให้ทีมงานต้องหาแนวทางใหม่ๆ ในการ แก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานคอย ให้คำแนะนำสนับสนุนด้านต่างๆ และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานมี ความรู้สึกถึงคุณค่า การแสดงออกของพนักงานในสายงานวิชาการ บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับวิจัยของกัลย์ ปิ่นเกษร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งคอยดูแลให้คำปรึกษา ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานพูดคุยเพื่อนำมาใช้ พัฒนาปรับปรุงงาน สอดคล้องกับแนวคิดของนิติมา เทียนทอง (2544 : 14) ความสำคัญของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการ ปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทาง การสื่อสาร ในระดับปานกลาง และด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการสื่อสาร ของบริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีกระบวนการ ถ่ายทอดข่าวสารของพนักงานในสายงานวิชาการ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ การดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้านทักษะการถ่ายทอดสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ ต่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ งานวิจัยของมนตรี ประชากรัญญกิจ (2558) การติดต่อสื่อสารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง พนักงาน ในสายงาน วิชาการ มีกระบวนการการถ่ายทอดข่าวสารที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถสื่อสารให้เกิด

ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปถึงผู้รับสารโดยปราศจากความคิดในแง่ลบเป็นการรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายเดียวกันกับแนวคิดของ Bass และ Ryterband (1979 : 149) การสื่อสารภายในองค์กร คือกระบวนการของสมาชิกในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจการงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยอาศัยการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ

5.5 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ภาวะผู้นำของบุคลากรสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นที่อยู่ระดับสูง และการทำงานเป็นที่มในด้านความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำควรพิจารณาหาแนวทางหรือวิธีกระตุ้นให้พนักงานในสายงานวิชาการมีการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงานมากยิ่งขึ้นอีก และพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธี ในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานสามารถช่วยกันป้องกัน และแก้ไขปัญหา ได้มีพนักงานการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันโดยมีการพูดคุย ประชุมทีม เพื่อลดความขัดแย้ง และมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นที่ม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาอิทธิพลด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีขององค์กร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่มของพนักงานในองค์กร
3. ควรมีศึกษาวิจัย กลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในสายงานอื่นๆ ให้ครบทั้งองค์กร

บรรณานุกรม

- กัลย์ ปิ่นเกษร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปรชญาดุษฎฐิบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทพวรรณ์ (จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2551). วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐรัฐชูดา วิจิตรจามรี (2554). การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. วี.อินเตอร์พรีนธ์ : กรุงเทพมหานคร.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2559). การทำงานเป็นทีม (TEAMWORK). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตินา เทียนทอง. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์สื่อเสริม.
- พชร วงษ์แก้ว. (2557). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธิง ปียอนด์ บุ๊คส์. กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนตรี ประชากรัญญกิจ (2558). การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิต ซูเซลส์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เยาวภา อาทิตย์ตั้ง และดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 13 ฉบับที่ 60 มกราคม – มีนาคม 2559.
- วรวงษ์ เฉียมสำอางค์ (2558). การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานครบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ . กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรัศมิ์ ลีตุลเจริญ. (2554). ทฤษฎีการสื่อสาร Communication Theory. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริลักษณ์ พัชรนฤมล. (2553). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิ ภิบาลแทน. (2541). การทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 2. ไทยร่วมเกล้า. นนทบุรี.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โอบัส แก้วจำปา. (2553). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bass M. Barnard and Ryterband C. Edward. (1979). Organization Psychology. 2nd ed. Massachusetts Allyn and Bacon.
- Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York : The FreePress.
- Bass and Avolio. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Newbery Park, CA : Sage.
- Bass, B. M., & Ryterband, E. C. (1979). Organizational psychology (2nd ed.). London: Allyn and Bacon.
- Best, John W. and James V. Kahn. (1989). Research on Education. 6 th ed. New Delhi : Prentice – Hall of India
- Brill, (1976). N. I. Teamwork : Working Together in The Human Service. New York : Lippincott.
- Burns, J, M. (1978). Leadership. New York : Harper & Rows, Publishers.
- David K. Berlo. (1960). The Process of Communication, New York: Holl, Reneheart and Winston, Inc., P.12.
- Gibson W.jane and Hodgetts M. Richard. (1991). Organizational Communication : A Managerial Perspective. 2nd en. New York : Harper Collins Publishers.
- Romig, D.A. Breakthrough teamwork : Outstanding result using structured teamwork. Chicago : Irwin. 1996
- Woodcock, (1989). Mike. Team Development manual. 2nd edition. England : Gower Publishing. P.8.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ประวัติบริษัท



ประวัติ และรายละเอียดบริษัท



ภาพ 1 บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. ในปัจจุบัน

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท อักษร เจริญทัศน์ อจท.จำกัด

ที่ตั้ง 142 ถนนตะนาว แขวงศาลเจ้าพ่อเสือ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

Website www.aksorn.com

อีเมล webmaster@aksorn.com

โทรศัพท์ 02 622 2999

โทรสาร 02 6221311-8

ประวัติบริษัท อักษร เจริญทัศน์ อจท.จำกัด

บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัดเป็นหนึ่งในบริษัท ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยเกี่ยวกับทางด้านการศึกษาความหลากหลายของผลิตภัณฑ์การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนครูและนักเรียนทั่วประเทศ จากการก่อตั้งในปี 1935 ด้วยเครื่องพิมพ์ขนาดเล็กเพียงครั้งเดียวของรุ่นคุณปู่ ที่มีจุดประสงค์ในการซื้อเครื่องพิมพ์เพื่อจะพิมพ์คัมภีร์ลงใบลาน (สมัยก่อนยังไม่มีกระดาษ จึงต้องพิมพ์ลงใบไม้หรือใบลานต่างๆ) ถวายให้พระสงฆ์ที่วัดสุทัศน์เนื่องจากคุณปู่อาศัยอยู่บริเวณใกล้กับวัด นับจากวันนั้นคุณปู่ก็ได้ก่อตั้งธุรกิจเล็กๆคือธุรกิจโรงพิมพ์ที่มีเครื่องพิมพ์เพียงแค่เครื่องเล็กๆเพียงเครื่องเดียว และเจ้าอาวาสวัดสุทัศน์ได้เล็งเห็นถึงคุณงามความดี และความขยันของคุณปู่จึงได้แนะนำให้คุณปู่ได้รู้จักกับผู้ที่เขียนหนังสือเรียน หลังจากวันนั้นคุณปู่ก็ได้เข้าสู่วงการหนังสือเรียนตั้งแต่นั้นมา และได้รู้จักกับผู้เขียนหนังสือเรียนที่มีความเก่งหลายท่านจนจนได้เข้ามาร่วมงานในการผลิตหนังสือเรียนโดยมีทีมงานที่มีคุณภาพแต่นั้นมาจนปัจจุบันการบริหารธุรกิจก็ก้าวหน้าจนเติบโตมาเป็นบริษัท และมีการบริหารบริษัทโดย คุณตะวัน เทวอักษร ซึ่งนับว่าเป็น Generation 3 ของบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด และได้ขยายไปถึง 9 แปรณட்சันนำในหนังสือเรียนโรงเรียนการศึกษาคครอบคลุมหนังสือห้องสมุดหนังสือการศึกษาทั่วไปโซลูชั่น e-learning, ของเล่นการศึกษาโรงเรียนเฟอริไนเจอร์, อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การฝึกอบรมครูผู้สอนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายสื่อการสอนนวัตกรรมมากขึ้นกำลังได้รับการพัฒนา รูปแบบธุรกิจของบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ยังคงมีวิวัฒนาการ จากรากของเริ่มต้นการพิมพ์หนังสือสำหรับพระสงฆ์ขณะนี้ทางบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด กำลังนำเสนอโซลูชั่นที่สมบูรณ์สำหรับการเรียนการสอนในโรงเรียนขึ้นอยู่กับการที่ยาวนานของเราและความรู้ของสภาพแวดล้อมการศึกษาการพัฒนาของประเทศไทย ก้าวไปข้างหน้าแผนการของเรามีต่อการพัฒนาการดำเนินงานที่สำคัญของเราอยู่แล้วในทุกกลุ่มธุรกิจในตลาดการศึกษาของไทย

วิวัฒนาการของ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

ยุคที่ 1 กำเนิดบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

ก่อนที่จะกำเนิด บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด เริ่มต้นจากการเปิดโรงพิมพ์เล็กๆที่มีเครื่องพิมพ์เพียงตัวเดียวเท่านั้น ปรชญาการทำงานและการดำรงชีวิตของปู่ ผู้อพยพมาตั้งหลัก

ปักฐานในเมืองไทย ด้วยความขยันหมั่นเพียรทำให้ได้รับโอกาสจากพระวัดสุทัศน์ฯ สั่งพิมพ์ใบลานและแนะนำให้รู้จักกับผู้เขียนหนังสือแบบเรียน จนก้าวสู่แวดวงหนังสือเรียนในปี 2478 ในสมัยก่อนยังไม่มีกระดาษจึงต้องพิมพ์ลงใบลาน หรือใบไม้ ซึ่งยุคกำเนิดบริษัทอยู่ในช่วง พ.ศ.2478 - พ.ศ.2516 ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นยุคบุกเบิกของบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด เลยกี่ว่าได้จาก Generation 1 (คุณปู่คุณตาวันผู้บริหารบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ในปัจจุบัน) โดยรุ่นของคุณปู่ ที่มีกิจการเพียงพิมพ์หนังสือสวดมนต์ต่างๆ และรับจ้างพิมพ์ทั่วไป และต่อมาก็ได้เข้าสู่วงการการผลิตหนังสือเรียน โดยร่วมกับผู้เขียนหนังสือในการจัดพิมพ์หนังสือเรียนเพื่อส่งขายตามโรงเรียน ซึ่งในตอนนั้นการบริหารก็จัดว่าเป็นระบบครอบครัวและก่อกำเนิดการขายหนังสือเรียนแบบเต็มรูปแบบในบางวิชาเท่านั้น



ภาพ 2 เครื่องพิมพ์ในสมัยก่อน



ภาพ 3 บทสวดมนต์ในใบลาน

ยุคที่ 2 เติบโต อย่างรวดเร็ว

บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด พ.ศ. 2517 - พ.ศ. 2549 ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 ได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเป็น Generation 2 (คุณพ่อคุณตาวันผู้บริหารบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ในปัจจุบัน) จากตึกแถวเล็กๆ จำหน่ายตำราเรียนไม่กี่เล่มในรุ่นปู่ได้รับการต่อยอดโดยทายาทรุ่นต่อมา โดยในรุ่นพ่อได้สู้ยิบตาต่อกรกับยักษ์ใหญ่ในธุรกิจหนังสือแบบเรียนขณะนั้น และบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ก็ได้ผลิตหนังสือเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมถึงยังมีคู่มืออาจารย์ สื่อการเรียนการสอนในหลากหลายรูปแบบ และทุกวิชาการเรียนภายในโรงเรียน

ยุคที่ 3 ยุครากฐานความมั่นคง

บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงาน และการบริหารงานในทุกด้านอย่างเป็นพลวัต ในปี พ.ศ. 2550 บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ได้เข้าสู่การบริหารภายใต้การนำของรุ่นลูก ได้แก่ คุณตาวัน เทวอักษร (Generation 3) ซึ่งเรียนจบวิศวกรรมแต่มีประสบการณ์ด้านวาริชธนกิจ กำลังผลักดันบริษัทของครอบครัวให้เป็นผู้นำในสื่อการศึกษายุคดิจิทัล และเปลี่ยนผ่านเป็นบริษัทมหาชน จนวันที่คุณตาวันต้องรับไม้ต่อทางธุรกิจในปี 2550 วันนั้นอักษรเจริญทัศน์เป็นเบอร์ 2 ในของวงการสิ่งพิมพ์แบบเรียน “ความท้าทายค่อนข้างหนัก ผมเป็นรุ่นสามที่คนชอบปรามาส บริษัทแข็งแรงดีอยู่แล้ว ผมจะทำอะไรอีก ซึ่งช่วงนั้นธุรกิจอยู่ในช่วงที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านเทคโนโลยี วันนั้นผมคิดแค่ว่า เราจะทำอย่างไรให้บริษัทอยู่รอดต่อไปด้วยความแข็งแกร่งและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมได้” คุณตาวันกล่าว

ด้วยความขยัน ไม่ทอดทิ้ง ได้พาให้ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ประกาศ ชัยชนะครองส่วนแบ่งทางการตลาดหนังสือแบบเรียนเป็นอันดับ 1 ด้วยจำนวน 40% เมื่อสองปีที่ผ่านมาพร้อมสร้างการเติบโตด้านรายได้รวมสิ้นปี 2556 ที่ 1.40 พันล้านบาท และกำไรสุทธิ 62.45 ล้านบาท ภายใต้สินทรัพย์รวม 1.06 ล้านบาท โดยสื่อการเรียนการสอนอื่นนอกจากแบบเรียนจึงเป็นคำตอบที่สามารถไขโจทย์ได้ในระดับประเทศ ทั้งยังตอบโจทย์ทางธุรกิจด้วย สามารถทำรายได้ในสัดส่วน 10% ของรายได้ทั้งหมด โดยมั่นใจว่าจะสามารถเพิ่มสัดส่วนเป็น 40% ได้อย่างแน่นอน

อย่างไรก็ตามโลโก้ “อจท.” ดั้งเดิมบนปกหนังสือแบบเรียน กลายเป็นภาพจำของบริษัทผู้ผลิตแบบเรียน ทำให้บริษัทถึงคราวต้องเปลี่ยนชื่อเสียงเรียงนาม พร้อมกับสร้างบุคลิกใหม่สะท้อนบุคลิกของคนรุ่นใหม่ ช่วงกลางปีที่ผ่านมา A+ จึงกลายเป็นชื่อใหม่แทนที่ อจท. โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอจท. ได้ใช้นวัตกรรมความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและผู้สอน อาทิ การออกแบบคู่มือครูและแผนการเรียนรู้เพื่อช่วยครูในการเตรียมการเรียนการสอนในชั้นเรียน, การเป็นผู้นำในการออกแบบหนังสือเรียนในรูปแบบพิมพ์ 4 สี ทั้งเล่ม หรือการนำภาพ Infographic เข้ามาประกอบในบทเรียนเพื่อสร้างความน่าสนใจและทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้เรียน เป็นต้น และสำหรับ “Learning Ecosystem - วิถีการเรียนรู้แบบครบวงจร” ถือเป็นการปฏิวัติวงการสื่อการเรียนการสอนอีกครั้งโดยการบูรณาการองค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อย่างสูงสุดผ่านสื่อการเรียนการสอนต่างๆ อาทิ คู่มือครู, หนังสือเรียน, สื่อหนังสือเสริมความรู้อิงหลักสูตร, สื่อวีดีโอ, สื่อดิจิทัล และสื่ออินเตอร์แอคทีฟอื่นๆ อันจะนำไปสู่ระบบการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะสำหรับเด็กไทยรุ่นใหม่ที่ต้องพร้อมสำหรับสนามแข่งขันระดับโลก

“ภารกิจของเราคือการสร้างความแข็งแกร่งจากจุดเด่นที่เรามี ขณะที่ต้องก้าวข้าม Traditional แต่เรายังคงภาคภูมิใจในความเป็นบริษัทอายุกว่า 80 ปีและชื่อเสียงที่สั่งสมมา เราต้องผสมผสานความดั้งเดิมให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง”



ตราสัญลักษณ์

ยุคที่ 1



ยุคที่ 2



ยุคที่ 3 - ปัจจุบัน



ภาพ 4 โลโก้ ยุคที่ 1 - ปัจจุบัน

ตราสัญลักษณ์ของบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ในยุค 1 - 2 จะใช้ตราสัญลักษณ์ที่มีตัวย่อของชื่อบริษัทอยู่ตรงกลางและพื้นเฟือง ซึ่งมีความหมายดังนี้

อจท. - หมายถึง ชื่อบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท.

พื้นเฟือง - พื้นเฟืองเป็นสัญลักษณ์แห่งการขับเคลื่อน ซึ่งสื่อถึงกลไกในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุดของบริษัทอักษรเจริญทัศน์

ต่อมาในยุค 3 ทางบริษัท อักษรเจริญทัศน์ ได้เปลี่ยนสัญลักษณ์ให้ดูทันสมัยมากยิ่งขึ้น โดยใช้สัญลักษณ์ A+ เพื่อให้ดูมีความเป็น International มากยิ่งขึ้น A+ หมายถึง AKSORN (อักษร ซึ่งย่อมาจากอักษรเจริญทัศน์) ในส่วนของสัญลักษณ์ + (Plus) เป็นสัญลักษณ์ของเครื่องหมายบวกซึ่งค่ามากขึ้น และมีความก้าวหน้ามากขึ้น

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ผู้สร้างสรรค์ทางการศึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ทันสมัย หลากหลายในทุกระดับชั้น เพราะเราเชื่อว่าการเรียนรู้ที่สนุกสนานและมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ด้วยความเข้าใจ เฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองสืบบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด จึงได้ถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจ ทุ่มเท เพื่อนำร่องเรียนสู่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา และสร้างความสุขให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งได้รับความนิยมสูงสุดจากสถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียน อย่างต่อเนื่องมานานกว่า 77 ปี

พันธกิจ (Mission)

ผู้ผลิตสื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ ตอบรับกับความต้องการของครูและนักเรียน และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ริเริ่มกระบวนการยกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของประเทศ และส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานระดับสากล สร้างประสบการณ์การศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม ด้วยนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ครบวงจร มีเอกลักษณ์ ยังผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

EX – PA – SO

EX (Excellence) ความเป็นเลิศในการทำงาน

PA (Passion) ความชื่นชอบในสิ่งที่เราทำ

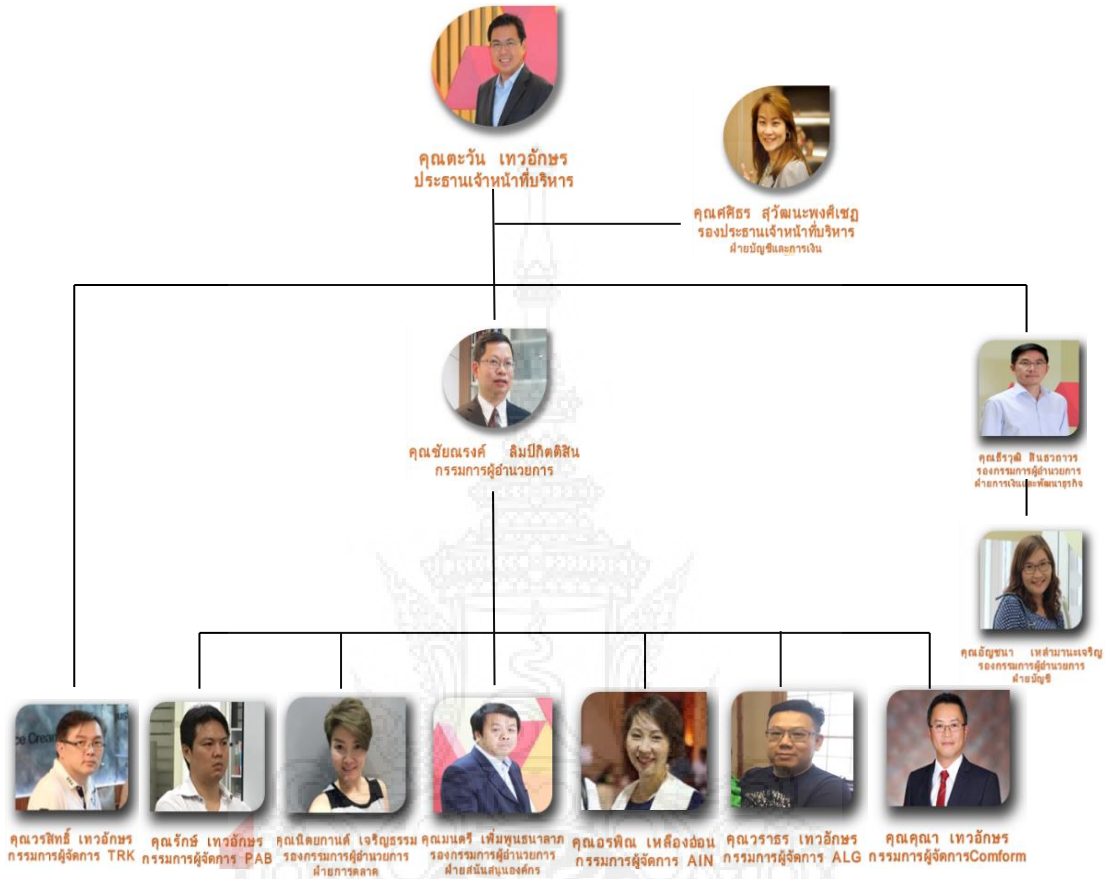
SO (Society) บริษัทฯ เราจะทำดีและทำเพื่อสังคมให้มากที่สุด

กลุ่มธุรกิจของบริษัท



ภาพ 5 กลุ่มธุรกิจในเครือบริษัท อักษรเอดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

การบริหารงานขององค์กร



ภาพ 6 แผนผังองค์กร บริษัท อักษรเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

ภาคผนวก ข

ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา





ที่ สปท./ ๓๑๖๐

คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ อีรสรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวธัญพร สาครเย็น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๒๐-๓ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี
ดร.ชัยเสกฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง
“อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ทำนโปรตตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๑๖๐



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวธัญพร สาครเย็น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๒๐-๓ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง
“อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ธนัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./ ๓๑๖๐



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชณูโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวธัญพร สาครเย็น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๒๐-๓ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี
ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง
“อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
สายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ชนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหานี้ประกอบด้วย 4 ตอน

- | | |
|--|--------|
| 1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 4 ข้อ |
| 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 17 ข้อ |
| 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร | 15 ข้อ |
| 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | 16 ข้อ |

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ดัชนีที่ใช้แสดงค่าสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence index – IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |

ตอนที่ 1 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21-25 ปี

26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของพนักงานในสายงานวิชาการ ที่เป็นผู้ได้รับการยกย่องเคารพนับถือ และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี			
2. ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่			
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน			
4. ท่านมีความสามารถในการนำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน			
5. ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน			

การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน มีการกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อคำถาม	+1	0	-1
6. ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีการจูงใจ โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและการมองโลกในแง่ดี			
7. ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม			
8. ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในขณะปฏิบัติงาน			
9. ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้			
10. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว			

การกระตุ้นทางปัญญา คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสายงานวิชาการ ทำให้ทีมงานต้องหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาร่วมถึงการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

ข้อคำถาม	+1	0	-1
11. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา			
12. ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาดังกล่าว			
13. ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและชำนาญ			
14. ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ทำหาย			

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสนับสนุนด้านต่างๆ และทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถึงคุณค่าคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ข้อคำถาม	+1	0	-1
15. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ			
16. ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง			
17. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น			



ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

ทักษะการถ่ายทอดสาร คือ ความสามารถในการสื่อสารภายในสายงานวิชาการ ที่ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปถึงผู้รับสาร

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี			
2. ท่านเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร			
3. ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผย จริงใจ และมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร			
4. ท่านเป็นผู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอสาร			

ข้อมูลข่าวสาร คือ สารที่ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
5. ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนา การถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การแจ้งข่าวสารต่างๆ			
6. ข้อมูลที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการและ มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้มีประสิทธิภาพ			
7. เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา			
8. ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติใน การทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่านตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้ เข้าใจง่ายไม่กำกวม			

ช่องทางการสื่อสาร คือ รูปแบบ ช่องทางการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับพนักงานใน
สายงานวิชาการที่ใช้ในการสื่อสาร

ข้อคำถาม	+1	0	-1
9. ท่านมีการถาม - ตอบ สร้างช่องทางการสนทนากับผู้บริหารใน การสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความ เข้าใจในด้านข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน			
10. ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร			
11. ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงานอย่างรวดเร็วโดยใช้การผ่าน ช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น			
12. ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่าน เว็บไซต์และเว็บบอร์ดของหน่วยงาน			

ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ คือ พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงาน
ในสายงานวิชาการโดยปราศจากความคิดในแง่ลบ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
13. ท่านมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถคิด วิเคราะห์ และเข้าใจความหมาย ของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับฟังมาได้			
14. ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดี ทำให้สามารถคิด วิเคราะห์ และ ตีความหมายเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้			
15. ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานไปพูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยน ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน			

ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การติดต่อสื่อสาร คือ พฤติกรรมของพนักงานในสายงานวิชาการที่เกิดจากการรับฟัง การพูด และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานที่ปฏิบัติ สามารถช่วยกันป้องกันและ แก้ไขปัญหาได้ และการติดต่อสื่อสารที่มีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระ ในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. การติดต่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย			
2. ท่านซักถามพนักงานในทีมเมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงานของทีม			
3. สมาชิกในทีมมีแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา			

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ การร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงาน และ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในสายงานวิชาการ เพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

ข้อคำถาม	+1	0	-1
4. ท่านช่วยเหลือทีมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ			
5. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ			
6. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ			

การติดต่อประสานงาน คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันโดยมีการพูดคุย หรือจัดประชุมทีม มีการจัดการความขัดแย้ง และมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัทฯ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
7. ท่านมีการประสานงานกันในทีมเพื่อช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว			
9. ท่านมีการประสานงาน พูดคุย เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น			
10. ท่านสามารถเป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม			

การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ทำให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ที่มีความสะดวก รวดเร็ว งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
11. ท่านมีปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
12. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ			
13. ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว			

การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน

ข้อคำถาม	+1	0	-1
14. สมาชิกในทีมได้มีการได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ปัญหตามขั้นตอนร่วมกัน			
15. ท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง			
16. ท่านมีวิธีการปรับปรุงและออกแบบงานเพื่อพัฒนางานของท่านอย่าง สม่ำเสมอ			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ตาราง 1 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์ สุทินันท์	รศ. นฤกุล นฤกุล	Total	IOC	Result
1. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงาน ยึดถือความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียม และประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านมีความสามารถในด้านการเป็นผู้นำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 2 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นุกุล	Total	IOC	Result
6. ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีการชื่นใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและ การมองโลกในแง่ดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 3 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้น
ทางปัญญา

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
11. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ หาแนวทางใหม่ เพื่อแก้ปัญหา	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกัน ปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานใน การแก้ไขปัญหาต่างๆ	1	1	1	3	1	ผ่าน
13. ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อน ร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและ ชำนาญ	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหา ทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่ ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 4 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
15. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
16. ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้เรียนรู้ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี ยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 5 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการถ่ายทอดสาร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นุกุล	Total	IOC	Result
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่อง เปิดเผยจริงใจ และมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านเป็นผู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอสาร	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 6 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รูปแบบการสื่อสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทธินันท์ สุทธินันท์	รศ. นฤกุล นฤกุล	Total	IOC	Result
5. ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนา การถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
6. ข้อมูลที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการ และมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่านโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้	1	0	1	2	0.66	ผ่าน

ตาราง 7 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รูปแบบการสื่อสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทธิพันธ์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
9. ท่านมีการถาม – ตอบ สร้างช่องทางการสนทนากับผู้บริหารในการสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงานอย่างรวดเร็ว โดยใช้การผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่านเว็บไซต์และเว็บบอร์ดของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 8 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รูปแบบการสื่อสาร ด้านทักษะการรับรู้สาร
ที่ปราศจากอคติ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นุกุล	Total	IOC	Result
13. ท่านมีทักษะในการฟังที่ดี สามารถคิด วิเคราะห์ และเข้าใจ ความหมาย ของข้อมูลข่าวสารที่ ได้รับฟังมาได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. ท่านมีการพัฒนาทักษะใน การอ่านที่ดี ทำให้สามารถคิด วิเคราะห์ และตีความหมายเนื้อหา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
15. ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ จากหน่วยงานไปพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 9 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทธิพันธ์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
1. การติดต่อสารกันระหว่างสมาชิก ในทีมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านซักถามพนักงานในทีม เมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงาน ของทีม	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. สมาชิกในทีมมีแลกเปลี่ยนข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 10 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่ง
กันและกัน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทธิพันธ์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
4. ท่านช่วยเหลือทีมในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุและ แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 11 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์ สุทินันท์	รศ. นฤกุล นฤกุล	Total	IOC	Result
7. ท่านมีการประสานงานกันในทีมเพื่อช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ท่านมีการประสานงาน พูดคุย เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ท่านสามารถเป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 12 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์ สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์ สุทินันท์	รศ. นฤกุล นฤกุล	Total	IOC	Result
10. ท่านมีปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 13 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ. นฤกุล	Total	IOC	Result
13. สมาชิกในทีมได้มีการได้ มีการปรึกษาหารือ เพื่อรวบรวม ข้อมูลของปัญหา แล้วนำไป แก้ปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. ท่านนำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ผ่าน
15. ท่านมีวิธีการปรับปรุงและ ออกแบบงานเพื่อ พัฒนางาน ของ ท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Lead1	14.500	3.155	.577	.658
Lead2	14.967	3.413	.521	.682
Lead3	14.067	3.995	.223	.780
Lead4	14.600	3.007	.613	.641
Lead5	14.800	3.062	.569	.660
Lead6	15.567	4.254	.510	.775
Lead7	14.900	3.886	.686	.722
Lead8	14.933	3.720	.723	.708
Lead9	15.133	3.706	.622	.740
Lead10	15.200	4.372	.372	.821
Lead11	11.800	3.407	.553	.781
Lead12	11.500	2.948	.784	.664
Lead13	11.633	3.206	.609	.755
Lead14	11.567	3.633	.527	.792
Lead15	7.867	1.292	.556	.502
Lead16	7.633	1.344	.446	.623
Lead17	7.967	.999	.480	.608

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 17

Alpha = .906

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Commu1	11.433	2.254	.609	.734
Commu2	11.467	2.740	.446	.807
Commu3	11.367	2.447	.648	.721
Commu4	11.533	1.844	.730	.668
Commu5	10.667	3.195	.557	.820
Commu6	10.800	2.648	.804	.703
Commu7	10.467	3.016	.681	.766
Commu8	10.467	3.085	.571	.816
Commu9	10.133	6.257	.692	.799
Commu10	9.567	5.426	.772	.761
Commu11	9.433	6.323	.715	.791
Commu12	9.567	6.530	.561	.854
Commu13	7.533	1.223	.617	.526
Commu14	7.367	1.206	.573	.572
Commu15	7.567	1.220	.424	.769

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 15

Alpha = .908

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Team 1	7.833	1.799	.816	.859
Team 2	7.700	2.355	.778	.902
Team3	7.933	1.720	.869	.810
Team4	8.033	1.620	.606	.801
Team5	8.300	1.321	.754	.648
Team6	8.533	1.154	.660	.765
Team7	7.500	1.983	.835	.802
Team8	7.667	2.023	.786	.843
Team9	7.900	1.886	.742	.887
Team10	7.100	2.576	.844	.907
Team11	7.067	2.271	.876	.881
Team12	7.033	2.447	.848	.902
Team13	7.167	2.144	.738	.828
Team14	7.167	1.868	.842	.729
Team15	7.067	2.271	.680	.879

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 15

Alpha = .941

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสาร ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม และเพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของการทำงาน

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วย 4 ตอน

- | | | |
|--|----|-----|
| 1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 4 | ข้อ |
| 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 17 | ข้อ |
| 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร | 15 | ข้อ |
| 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | 15 | ข้อ |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

(นางสาวธัญพร สาครเย็น)

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21-25 ปี

26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของพนักงานในสายงานวิชาการ ที่เป็นผู้ได้รับการยกย่องเคารพนับถือและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามแนวทางของคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี					
2. ท่านสามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามขององค์กรที่ยึดถืออยู่					
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน					
4. ท่านมีความสามารถในการเป็นผู้นำ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน					

การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน มีการกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีการจูงใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและ การมองโลกในแง่ดี					
7. ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
8. ท่านให้การสนับสนุนและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในขณะปฏิบัติงาน					
9. ท่านแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
10. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					

การกระตุ้นทางปัญญา คือ ลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานในสายงานวิชาการที่มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสายงานวิชาการ ทำให้ทีมงานต้องหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา					
12. ท่านส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ					
13. ท่านมีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตงานที่ตนมีความถนัดและชำนาญ					
14. ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสนับสนุนด้านต่างๆ และทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถึงคุณค่า คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
16. ท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง					
17. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ทักษะการถ่ายทอดสาร คือ ความสามารถในการสื่อสารภายในสายงานวิชาการที่ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปถึงผู้รับสาร

ทักษะการถ่ายทอดสาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี					
2. ท่านเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร					
3. ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผยจริงใจ และมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ถ่ายทอดสาร					
4. ท่านเป็นผู้รู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการถ่ายทอดสารหรือนำเสนอสาร					

ข้อมูลข่าวสาร คือ สารที่ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลข่าวสาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ท่านมีการตั้งประเด็นการสนทนา การถาม – ตอบ การเสนอแนวความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ข้อมูลที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้น ตรงตามความต้องการและ มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. เพื่อนร่วมงานในทีมของท่านมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา					
8. ข่าวสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ระเบียบข้อปฏิบัติใน การทำงานต่างๆ ของหน่วยงานของท่านโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเชื่อถือได้					

ช่องทางการสื่อสาร คือ รูปแบบ ช่องทางการสนทนาระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
ในสายงานวิชาการที่ใช้ในการสื่อสาร

ช่องทางการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ท่านมีการถาม – ตอบ สร้างช่องทางการสนทนา กับผู้บริหารในการสอบถามข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบ ของกลุ่มหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจ ในด้านข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านมีการสร้างกลุ่มสนทนากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร					
11. ท่านส่งข่าวสารไปยังกลุ่มเพื่อนพนักงาน อย่างรวดเร็ว โดยใช้การผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Mail, Line และโทรศัพท์ เป็นต้น					
12. ท่านได้รับข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย และสามารถ ค้นหาข้อมูลย้อนหลังผ่านเว็บไซต์และเว็บบอร์ด ของหน่วยงาน					

ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ คือ พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงาน

ในสายงานวิชาการโดยปราศจากความคิดในแง่ลบ

ทักษะการรับรู้สารที่ปราศจากอคติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. ท่านมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถคิด วิเคราะห์ และเข้าใจความหมาย ของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ฟังมาได้					
14. ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดี ทำให้สามารถคิด วิเคราะห์ และตีความหมายเนื้อหา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้					
15. ท่านนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงาน ไปพูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล และ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การติดต่อสื่อสาร คือ พฤติกรรมของพนักงานในสายงานวิชาการที่เกิดจากการรับฟัง การพูด และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานสามารถช่วยกันป้องกัน และแก้ไข ปัญหาได้ และการติดต่อสื่อสารที่มีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความชัดเจน เข้าใจง่าย					
2. ท่านซักถามพนักงานในทีมเมื่อสงสัยหรือเกิดข้อข้องใจในงานของทีม					
3. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา					

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คือ การร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในสายงานวิชาการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ท่านช่วยเหลือทีมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
5. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ					

การติดต่อประสานงาน คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันโดยมีการพูดคุย หรือจัดประชุมทีม มีการจัดการความขัดแย้ง และมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัท

การติดต่อประสานงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านมีการประสานงานกันในทีมเพื่อช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว					
8. ท่านมีการประสานงาน พูดคุย เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น					
9. ท่านสามารถเป็นผู้ประสานงานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม					

การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ทำให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา และก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ที่มีความสะดวก รวดเร็ว งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

การมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ท่านมีการปรับกระบวนการทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
11. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					

การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ พนักงานในสายงานวิชาการมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน

การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือ เพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ปัญหตามขั้นตอนร่วมกัน					
14. ท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
15. ท่านมีวิธีการปรับปรุงและออกแบบงานเพื่อพัฒนางานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวธัญพร ศาครเย็น

วัน เดือน ปีเกิด 27 มีนาคม 2531

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	พ.ศ. 2553

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกประสานงานภายนอก
สังกัด สำนักอำนวยการสายงานวิชาการ
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด

