บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น0.949เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 108 รายวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาได้แบ่งออกเป็น6ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่(ตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่(ตารางที่ 8)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 9-15)

ส่วนที่ 4ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 16)

ส่วนที่ 5ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 17-23)

ส่วนที่ 6การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่(ตารางที่ 24-25)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่1ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ตารางที่ 1-7)

ตารางที่ 1แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	28.70
หญิง	77	71.30
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 1พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน77คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ28.70ตามลำดับ

ตารางที่ 2แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	0	0.00
30 - 40 ปี	21	19.44
41 - 50ปี	62	57.41
51 - 60 ปี	25	23.15
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 2พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ57.41 รองลงไปคือ มีอายุระหว่าง51- 60 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 และมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	32	29.63
สมรส	63	58.33
หย่า/หม้าย	13	12.04
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 3พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีสถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63และมีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ12.04ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	56	51.85
ปริญญาโท	52	48.15
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85และจบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	40	37.04
ผู้ช่วยผู้จัดการ	68	62.96
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 5พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้จัดการจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ62.96 และระดับผู้จัดการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04ตามลำดับ

ตารางที่ 6แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	1	0.93
10 - 15 ปี	18	16.67
16 - 20 ปี	28	25.93
มากกว่า 20 ปี	61	56.48
รวม	**108**	**100.00**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 6พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน61 คน คิดเป็นร้อยละ 56.48 รองลงไปคือ ทำงานมาเป็นระยะเวลา 16 - 20 ปีจำนวน28 คนคิดเป็นร้อยละ25.93 ทำงานมาเป็นระยะเวลา 10 - 15 ปีจำนวน 18คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 และทำงานมาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 1คน คิดเป็นร้อยละ 0.93

ตารางที่ 7แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30,000บาท	1	0.93
30,000 - 50,000 บาท	39	36.11
50,001 - 70,000 บาท	38	35.19
มากกว่า 70,000 บาท	30	27.78
รวม	**108**	**100.00**

ตารางที่ 7พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีรายได้ต่อเดือน30,000 - 50,000 บาทจำนวน 39คน คิดเป็นร้อยละ36.11 รองลงไปคือ รายได้ต่อเดือน50,001 - 70,000 บาท จำนวน 38คนคิดเป็นร้อยละ 35.19 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาทจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 27.78 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.93ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2ภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำ ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มคือกลุ่มที่ 1 เป็นภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4) กลุ่มที่ 2 เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6) และกลุ่มที่ 3 เป็นการบริหารแบบตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม เกิดจากการรวมคะแนนระดับพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านและนำคะแนนมาแปลผลเป็นระดับภาวะผู้นำ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ (0-4 คะแนน) ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)และระดับสูง (9 – 12 คะแนน) (ตารางที่8)

ตารางที่8สรุปคะแนนและระดับภาวะผู้นำ ตามกลุ่มที่ 1- 3 และองค์ประกอบที่ 1-7

ภาวะผู้นำ	คะแนน			ระดับภาวะผู้นำ					
	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำ (0 – 4 คะแนน)		ปานกลาง (5 – 8 คะแนน)		สูง (9 – 12 คะแนน)	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง									
องค์ประกอบที่ 1	3	11	8.39	1	0.93	50	46.30	57	52.78
องค์ประกอบที่ 2	2	12	8.62	3	2.78	49	45.37	56	51.85
องค์ประกอบที่ 3	2	12	7.94	5	4.63	61	56.48	42	38.89
องค์ประกอบที่ 4	5	12	9.12	0	0.00	34	31.48	74	65.74
เฉลี่ย			**8.52**						
กลุ่มที่ 2ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน									
องค์ประกอบที่ 5	3	12	8.96	2	1.85	31	28.70	75	69.44
องค์ประกอบที่ 6	4	11	8.80	1	0.93	42	38.89	65	60.19
เฉลี่ย			**8.88**						
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย									
องค์ประกอบที่ 7	2	10	6.03	16	14.81	87	80.56	5	4.63

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่8 พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางโดยมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุดรองลงไปคือ ภาวะผู้นำแบบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คะแนนเฉลี่ย 8.88, 8.52และ6.03 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำตามองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีภาวะผู้นำในระดับมากและระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 (การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน)มากที่สุด รองลงไปคือ องค์ประกอบที่ 5 (การให้รางวัลตามสถานการณ์) องค์ประกอบที่ 6 (การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ)และองค์ประกอบที่ 2 (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยคะแนนเฉลี่ย 9.12,8.96 ,8.80 , 8.62 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 (อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี) องค์ประกอบที่ 3(การกระตุ้นการใช้ปัญญา) และองค์ประกอบที่ 7 (การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) โดยคะแนนเฉลี่ย 8.39,7.94และ 6.03ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบพบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมีพบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78รองลงไปคือมีภาวะผู้นำระดับปานกลาง จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 46.30และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ0.93

องค์ประกอบที่2:การสร้างแรงบันดาลใจพบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 56คนคิดเป็นร้อยละ 51.85รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำระดับปานกลางจำนวน 49คน คิดเป็นร้อยละ 45.37และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน3คนคิดเป็นร้อยละ2.78

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 56.48รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำระดับสูงจำนวน42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน5คนคิดเป็นร้อยละ4.63

องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนพบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 74คน คิดเป็นร้อยละ 65.74และมีภาวะผู้นำระดับปานกลางจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 31.48

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง จำนวน31คน คิดเป็นร้อยละ28.70และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ)พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.19มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ38.89และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน1คนคิดเป็นร้อยละ 0.93

องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบปล่อยตามสบาย พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 รองลงไปคือมีภาวะผู้นำระดับต่ำจำนวน16 คนคิดเป็นร้อยละ14.81และมีภาวะผู้นำระดับสูงจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ4.63

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3ภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่ 1 เป็นภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4) กลุ่มที่ 2เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6) และกลุ่มที่ 3 เป็นการบริหารแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ตารางที่ 9-14)

3.1 ภาวะผู้นำจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 9 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	ชาย(n =31)		หญิง(n = 77)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	14	45.16	32	41.56	46	42.59
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	16	51.61	45	58.44	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.37**		**8.57**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	13	41.94	37	48.05	50	46.30
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	17	54.84	40	51.95	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.23**		**8.45**		**8.39**	
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	2	2.60	3	2.78
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	13	41.94	36	46.75	49	45.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	17	54.84	39	50.65	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.65**		**8.61**		**8.62**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ชาย(n =31)		หญิง(n = 77)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	6.45	3	3.90	5	4.63
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	19	61.29	42	54.55	61	56.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	10	32.26	32	41.56	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.48**		**8.12**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	8	25.81	26	33.77	34	31.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	23	74.19	51	66.23	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.13**		**9.12**		**9.12**	
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	6	19.35	25	32.47	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	24	77.42	52	67.53	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.90**		**8.87**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	1	1.30	2	1.85
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	7	22.58	24	31.17	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	23	74.19	52	67.53	75	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.90**		**8.99**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	3.23	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	9	29.03	33	42.86	42	38.89
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	67.74	44	57.14	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.90**		**8.75**		**8.80**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ชาย(n =31)		หญิง(n = 77)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7) **องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ**						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	6	19.35	10	12.99	16	14.81
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	23	74.19	64	83.12	87	80.56
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	6.45	3	3.90	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**5.65**		**6.18**		**6.03**	

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้บริหารชายมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.90)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.37) และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 5.65)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารชายมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย 9.13) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.90)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย 8.90)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 8.65) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารชายมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย 8.23) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย7.48) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 5.65)

ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.87)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.57)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.18)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารหญิงมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย9.12) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย8.99)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.75) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.61) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารหญิงมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บารมี(ค่าเฉลี่ย8.45) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย8.12)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย6.18)

3.2ภาวะผู้นำ จำแนกตามเอายุ

ตารางที่ 10 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำ	30 - 40 ปี (n =21)		41 - 50 ปี (n =62)		51 - 60 ปี (n =25)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.61	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	13	61.90	25	40.32	8	32.00	46	42.59
ระดับสูง (9-12คะแนน)	8	38.10	36	58.06	17	68.00	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.08**		**8.46**		**9.03**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.61	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	13	61.90	27	43.55	10	40.00	50	46.30
ระดับสูง (9-12คะแนน)	8	38.10	34	54.84	15	60.00	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.05**		**8.39**		**8.68**		**8.39**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	30 - 40 ปี (n =21)		41 - 50 ปี (n =62)		51 - 60 ปี (n =25)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	3	4.84	0	0.00	3	2.78
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	12	57.14	27	43.55	10	40.00	49	45.37
ระดับสูง (9-12คะแนน)	9	42.86	32	51.61	15	60.00	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.38**		**8.48**		**9.16**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	5	8.06	0	0.00	5	4.63
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	18	85.71	33	53.23	10	40.00	61	56.48
ระดับสูง (9-12คะแนน)	3	14.29	24	38.71	15	60.00	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.14**		**7.90**		**8.68**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	8	38.10	21	33.87	5	20.00	34	31.48
ระดับสูง (9-12คะแนน)	13	61.90	41	66.13	20	80.00	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.76**		**9.05**		**9.60**		**9.12**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	30 - 40 ปี (n =21)		41 - 50 ปี (n =62)		51 - 60 ปี (n =23)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.61	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	9	42.86	17	27.42	5	20.00	31	28.70
ระดับสูง (9-12คะแนน)	12	57.14	44	70.97	20	80.00	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.55**		**8.84**		**9.26**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.61	1	4.00	2	1.85
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	9	42.86	18	29.03	4	16.00	31	28.70
ระดับสูง (9-12คะแนน)	12	57.14	43	69.35	20	80.00	75	69.4
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.43**		**8.98**		**9.36**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.61	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	8	38.10	27	43.55	7	28.00	42	38.89
ระดับสูง (9-12คะแนน)	13	61.90	34	54.84	18	72.00	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.67**		**8.69**		**9.16**		**8.80**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	30 - 40 ปี (n =21)		41 - 50 ปี (n =62)		51 - 60 ปี (n =23)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)								
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	1	4.76	13	20.97	2	8.00	16	14.81
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	20	95.24	46	74.19	21	84.00	87	80.56
ระดับสูง (9-12คะแนน)	0	0.00	3	4.84	2	8.00	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**6.10**		**5.81**		**6.52**		**6.03**	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 30 - 40 ปีมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.55) รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.08)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.10)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ30 - 40 ปีมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย 8.76)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.67) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ 30-40 ปีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย8.43)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 8.38) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.05)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 7.14)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 6.10)

ผู้บริหารที่มีอายุ 41 - 50 ปีส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.84)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.46)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(ค่าเฉลี่ย5.81) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ41-50 ปีมีภาวะผู้นำในระดับสูงมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย 9.05)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.98)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ 41 - 50 ปีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.69)องค์ประกอบที่ 2:การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 8.48) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี(ค่าเฉลี่ย8.39) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย7.90)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 5.81)

ผู้บริหารที่มีอายุ 51 - 60 ปีมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 9.26)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย9.03) และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.52)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ 51-60 ปีมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 9.60) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 9.36) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย 9.16)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 9.16) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย 8.68) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 8.68) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีอายุ 51 - 60 ปีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 6.52)

3.3ภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 11 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำ	โสด (n =32)		สมรส (n = 63)		หย่า/หม้าย (n = 13)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.59	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	13	40.63	28	44.44	5	38.46	46	42.59

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	โสด (n =32)		สมรส (n = 63)		หย่า/หม้าย (n = 13)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง(9-12คะแนน)	19	59.38	34	53.97	8	61.54	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.43**		**8.48**		**8.92**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.59	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	16	50.00	28	44.44	6	46.15	50	46.30
ระดับสูง(9-12คะแนน)	16	50.00	34	53.97	7	53.85	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.44**		**8.30**		**8.69**		**8.39**	
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	2	6.25	1	1.59	0	0.00	3	2.78
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	15	46.88	26	41.27	8	61.54	49	45.37
ระดับสูง(9-12คะแนน)	15	46.88	36	57.14	5	38.46	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.28**		**8.70**		**9.08**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	2	6.25	3	4.76	0	0.00	5	4.63
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	16	50.00	37	58.73	8	61.54	61	56.48

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	โสด (n =32)		สมรส (n = 63)		หย่า/หม้าย (n = 13)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9-12คะแนน)	14	43.75	23	36.51	5	38.46	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.87**		**7.87**		**8.38**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	9	28.13	20	31.75	5	38.46	34	31.48
ระดับสูง (9-12คะแนน)	23	71.88	43	68.25	8	61.54	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.13**		**9.03**		**9.54**		**9.12**	
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.59	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	10	31.25	15	23.81	6	46.15	31	28.70
ระดับสูง (9-12คะแนน)	22	68.75	47	74.60	7	53.85	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.80**		**8.89**		**9.04**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	2	3.17	0	0.00	2	1.85
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	10	31.25	18	28.57	3	23.08	31	28.70

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	โสด (n =32)		สมรส (n = 63)		หย่า/หม้าย (n = 13)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9-12คะแนน)	22	68.75	43	68.25	10	76.92	45	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.91**		**8.92**		**9.31**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	0	0.00	1	1.59	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	14	43.75	21	33.33	7	53.85	42	38.89
ระดับสูง (9-12คะแนน)	18	56.25	41	65.08	6	46.15	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.69**		**8.86**		**8.77**		**8.80**	
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)								
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ								
ระดับต่ำ(0-4คะแนน)	5	15.63	8	12.70	3	23.08	16	14.81
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	27	84.38	52	82.54	8	61.54	87	80.56
ระดับสูง (9-12คะแนน)	0	0.00	3	4.76	2	15.38	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**5.72**		**6.14**		**6.23**		**6.03**	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพโสดมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.80)รองลงไปคือภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.43)และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย5.72) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพโสดมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย9.13)องค์ประกอบที่ 5:การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย8.91)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.69)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพโสดมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.44) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.28)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย7.87)องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย5.72)

ผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.89)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.48) และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.14) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย9.03)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย8.92) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.86) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.70) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.30)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (ค่าเฉลี่ย7.87)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย6.14)

ผู้บริหารที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย9.04) รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.92)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.23)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย9.54)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย9.31)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย9.08)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.77) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.69)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย8.38)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย6.23)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4ภาวะผู้นำ จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 12แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามการศึกษา

ภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี (n = 56)		ปริญญาโท (n = 52)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.79	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	23	41.07	23	44.23	46	42.59
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	32	57.14	29	57.14	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.37**		**8.67**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.79	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	25	44.64	25	48.08	50	46.30
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	30	53.57	27	51.92	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.32**		**8.46**		**8.39**	
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	3	5.36	0	0.00	3	2.78
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	30	53.57	19	36.54	49	45.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	23	41.07	33	63.46	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.30**		**8.96**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	5	8.93	0	0.00	5	4.63
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	30	53.57	31	59.62	61	56.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	37.50	21	40.38	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.80**		**8.08**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	18	32.14	16	30.77	34	31.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	38	67.86	36	69.23	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.07**		**9.17**		**9.12**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามการศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี (n = 56)		ปริญญาโท (n = 52)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.79	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	15	26.79	16	30.77	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	40	71.43	36	69.23	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.88**		**8.87**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.79	1	1.92	2	1.85
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	16	28.57	15	28.85	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	39	69.64	36	69.23	75	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.02**		**8.90**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.79	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	20	35.71	22	42.31	42	38.89
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	35	62.50	30	57.69	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.75**		**8.85**		**8.80**	
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)						
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	9	16.07	7	13.46	16	14.81
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	45	80.36	42	80.77	87	80.56
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	3.57	3	5.77	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**6.04**		**6.02**		**6.03**	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 8.88)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.37) และมีผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.04)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 9.07)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย9.02) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.75) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย 8.32) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย8.30)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย7.80)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย6.04)

ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.87) รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.67)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.03) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารชายมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย9.17)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 8.96) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย8.90)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.85)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย 8.46)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 8.08) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย6.02)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.5ภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 13แสดงระดับภาวะผู้นำกลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (n = 40)		ผู้ช่วยผู้จัดการ (n = 68)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	1.47	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	10	25.00	36	52.94	46	42.59
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	30	75.00	31	45.59	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.04**		**8.21**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	1.47	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	16	40.00	34	50.00	50	46.30
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	24	60.00	33	48.53	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.65**		**8.24**		**8.39**	
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	3	4.41	3	2.78
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	12	30.00	37	54.41	49	45.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	28	70.00	28	41.18	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.33**		**8.21**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	5	7.35	5	4.63
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	18	45.00	43	63.24	61	56.48

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (n = 40)		ผู้ช่วยผู้จัดการ (n = 68)		รวม (n = 108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	22	55.00	20	29.41	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.70**		**7.49**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	5	12.50	29	42.65	34	31.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	35	87.50	39	57.35	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.50**		**8.90**		**9.12**	
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	1.47	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	3	7.50	28	41.18	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	37	92.50	39	57.35	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.54**		**8.49**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	2	2.94	2	1.85
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	2	5.00	29	42.65	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	38	95.00	37	54.41	75	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.80**		**8.47**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	1.47	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	9	22.50	33	48.53	42	38.89
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	31	77.50	34	50.00	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.28**		**8.51**		**8.80**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (n = 40)		ผู้ช่วยผู้จัดการ (n = 68)		รวม (n = 108)	
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)						
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	4	10.00	12	17.65	16	14.81
ระดับปานกลาง (5 – 8คะแนน)	34	85.00	53	77.94	87	80.56
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	5.00	3	4.41	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**6.28**		**5.88**		**6.03**	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารตำแหน่งผู้จัดการมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย9.54) รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย9.04)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.28)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารตำแหน่งผู้จัดการมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 5:การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 9.80)องค์ประกอบที่ 4:การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย9.50)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย9.33) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย9.28)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย8.70) องค์ประกอบที่1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.65) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารตำแหน่งผู้จัดการมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางคือ องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย6.28)

ผู้บริหารตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.49) รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.21)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย5.88)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย8.90)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย (ค่าเฉลี่ย8.51)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย8.47)องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี(ค่าเฉลี่ย8.24) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.21)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 7.49) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย5.88)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.6ภาวะผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 14แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 15 ปี (n = 19)		16 - 20 ปี (n = 28)		มากกว่า 20 ปี (n = 61)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)								
ระดับต่ำ (0-4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	1	1.64	1	0.93
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	11	57.89	15	53.57	20	32.79	46	42.59
ระดับสูง (9-12 คะแนน)	8	42.11	13	46.43	40	65.57	61	56.48
คะแนนเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำ	**8.12**		**8.50**		**8.65**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี								
ระดับต่ำ (0-4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	1	1.64	1	0.93
ระดับปานกลาง (- 8 คะแนน)	10	52.63	17	60.71	23	37.70	50	46.30
ระดับสูง (9-12 คะแนน)	9	47.37	11	39.29	37	60.66	57	52.78
คะแนนเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำ	**8.16**		**8.36**		**8.48**		**8.39**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 15 ปี (n = 19)		16 - 20 ปี (n = 28)		มากกว่า 20 ปี (n = 61)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ								
ระดับต่ำ (0-4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	3	4.92	3	2.78
ระดับปานกลาง (5- 8 คะแนน)	13	68.42	12	42.86	24	39.34	49	45.37
ระดับสูง (9 -12 คะแนน)	6	31.58	16	57.14	34	55.74	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.21**		**8.86**		**8.64**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา								
ระดับต่ำ (0-4 คะแนน)	0	0.00	1	3.57	4	6.56	5	4.63
ระดับปานกลาง (5 - 8 คะแนน)	18	94.74	16	57.14	27	44.26	61	56.48
ระดับสูง (9 - 12 คะแนน)	1	5.26	11	39.29	30	49.18	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.16**		**7.82**		**8.23**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน								
ระดับต่ำ (0-4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5-8 คะแนน)	6	31.58	11	39.29	17	27.87	34	31.48

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 15 ปี (n = 19)		16 - 20 ปี (n = 28)		มากกว่า 20 ปี (n = 61)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9 -12 คะแนน)	13	68.42	17	60.71	44	72.13	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.95**		**8.96**		**9.25**		**9.12**	
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)								
ระดับต่ำ (0-4คะแนน)	0	0.00	0	0.00	1	1.64	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 - 8 คะแนน)	8	42.11	10	35.71	13	21.31	31	28.70
ระดับสูง (9 -12 คะแนน)	11	57.89	18	64.29	47	77.05	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.45**		**8.71**		**9.09**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์								
ระดับต่ำ (0- 4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	2	3.28	2	1.85
ระดับปานกลาง (5- 8 คะแนน)	8	42.11	11	39.29	12	19.67	31	28.70
ระดับสูง (9 -12 คะแนน)	11	57.89	17	60.71	47	77.05	75	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.32**		**8.54**		**9.36**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย								
ระดับต่ำ (0-4คะแนน)	0	0.00	0	0.00	1	1.64	1	0.93
ระดับปานกลาง (5- 8 คะแนน)	7	36.84	11	39.29	24	39.34	42	38.89

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 15 ปี (n = 19)		16 - 20 ปี (n = 28)		มากกว่า 20 ปี (n = 61)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9 - 12คะแนน)	12	63.16	17	60.71	36	59.02	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.58**		**8.89**		**8.82**		**8.80**	
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)								
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ								
ระดับต่ำ (0- 4 คะแนน)	1	5.26	2	7.14	13	21.31	16	14.81
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	18	94.74	24	85.71	45	73.77	87	80.56
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	2	7.14	3	4.92	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**5.84**		**6.29**		**5.97**		**6.03**	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า15 ปี มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 8.45) รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.12) และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 5.84)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 15 ปี มีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย8.95)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.58) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 15 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.32)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 8.21) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย8.16) องค์ประกอบที่ 3: การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 7.16) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 5.84)

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปี มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 8.71)รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 8.50)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.29) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปีมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 8.96) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย8.89) องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.86)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.54)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี(ค่าเฉลี่ย 8.36องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 7.82) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 6.29)

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 9.09)รองลงไปคือมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 8.65)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 5.97)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย9.36)องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (ค่าเฉลี่ย 9.25)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.82)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 8.64) สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี(ค่าเฉลี่ย 8.48)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 8.23) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 5.97)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.7ภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 15แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 30,000บาท (n = 1)		30,000 - 50,000 บาท(n = 39)		50,001 - 70,000 บาท(n = 38)		มากกว่า 70,000 บาท (n = 30)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(องค์ประกอบที่ 1-4)										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	0	0.00	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	21	53.85	14	36.84	10	33.33	46	42.59
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	17	43.59	24	63.16	20	66.67	61	56.48
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.00**		**8.18**		**8.58**		**8.89**		**8.52**	
องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	0	0.00	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	0	0.00	24	61.54	14	36.84	12	40.00	50	46.30
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	1	100.00	14	35.90	24	63.16	18	60.00	57	52.78
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**9.00**		**8.00**		**8.63**		**8.57**		**8.39**	
องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	2	5.26	0	0.00	3	2.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 30,000บาท (n = 1)		30,000 - 50,000 บาท (n = 39)		50,001 - 70,000 บาท (n = 38)		มากกว่า 70,000 บาท (n = 30)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	20	51.28	16	42.11	12	40.00	49	45.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	18	46.15	20	52.63	18	60.00	56	51.85
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.00**		**8.38**		**8.45**		**9.17**		**8.62**	
องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	2	5.13	3	7.89	0	0.00	5	4.63
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	29	74.36	17	44.74	14	46.67	61	56.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	8	20.51	18	47.37	16	53.33	42	38.89
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.00**		**7.41**		**8.05**		**8.50**		**7.94**	
องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	14	35.90	13	34.21	6	20.00	34	31.48
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	25	64.10	25	65.79	24	80.00	74	68.52
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.00**		**8.92**		**9.18**		**9.33**		**9.12**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 30,000บาท (n = 1)		30,000 - 50,000 บาท (n = 39)		50,001 - 70,000 บาท (n = 38)		มากกว่า 70,000 บาท (n = 30)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6)										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	0	0.00	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	13	33.33	14	36.84	3	10.00	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	25	64.10	24	63.16	27	90.00	76	70.37
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.50**		**8.65**		**8.72**		**9.42**		**8.88**	
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	1	2.63	0	0.00	2	1.85
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	13	33.33	14	36.84	3	10.00	31	28.70
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	25	64.10	23	60.53	27	90.00	75	69.44
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**8.00**		**8.62**		**8.87**		**9.57**		**8.96**	
องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	0	0.00	0	0.00	1	0.93
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	14	35.90	21	55.26	6	20.00	42	38.89

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 30,000บาท (n = 1)		30,000 - 50,000 บาท (n = 39)		50,001 - 70,000 บาท (n = 38)		มากกว่า 70,000 บาท (n = 30)		รวม (n =108)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	24	61.54	17	44.74	24	80.00	65	60.19
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**7.00**		**8.69**		**8.58**		**9.27**		**8.80**	
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)										
องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	0	0.00	3	7.69	9	23.68	4	13.33	16	14.81
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	100.00	35	89.74	26	68.42	25	83.33	87	80.56
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	0	0.00	1	2.56	3	7.89	1	3.33	5	4.63
คะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำ	**6.00**		**6.00**		**6.03**		**6.07**		**6.03**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000บาทมีภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.00)รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย7.50)และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.00)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000บาทมีภาวะผู้นำในระดับสูง คือองค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี (ค่าเฉลี่ย9.00)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000บาทมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย8.00) องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย8.00) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย8.00)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย7.00)องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย7.00)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 7.00)

ผู้บริหารที่มีรายได้ 30,000 - 50,000 บาทมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากที่สุด ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.65)รองลงไปคือภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.18)และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย6.00)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบผู้บริหารที่มีรายได้ 30,000 - 50,000 บาทองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้ 30,000 - 50,000 บาทมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 8.92) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.69) องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.62)สำหรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารมีรายได้ 30,000 - 50,000 บาท มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 8.38) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (ค่าเฉลี่ย 8.00) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 7.41) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 6.00)

ผู้บริหารที่มีรายได้ 50,001- 70,000 บาทมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.58)รองลงไปคือ มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย8.72) มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย6.03)เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้ 50,001-70,000 บาทมีภาวะผู้นำในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 9.18)องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์(ค่าเฉลี่ย 8.87) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี(ค่าเฉลี่ย 8.63) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 8.58) สำหรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาทมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ออองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 8.45) องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 8.05)และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 6.03)

ผู้บริหารที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากที่สุดภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย9.42)รองลงไปคือ ภาวะผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย8.89)และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 6.07) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทมีภาวะผู้นำในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 9.57)องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(ค่าเฉลี่ย 9.33) องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(ค่าเฉลี่ย 9.27)องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ย 9.17) องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี(ค่าเฉลี่ย 8.57)องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา(ค่าเฉลี่ย 8.50) หรับองค์ประกอบที่ผู้บริหารที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(ค่าเฉลี่ย 6.07)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(ตารางที่ 17)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่าเฉลี่ยแปลผล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การติดต่อสื่อสาร				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.93 มาก**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	1 (0.93)	6 (5.56)	26 (24.07)	55 (50.93)	20 (18.52)	3.93 มาก	0.57
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	0 (0.00)	0 (0.00)	22 (29.37)	68 (62.96)	18 (16.67)	3.81 มาก	0.84
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	2 (1.85)	43 (39.81)	42 (38.89)	21 (19.44)	3.96 มาก	0.61
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	1 (0.93)	0 (0.00)	31 (28.70)	60 (55.56)	16 (14.81)	3.76 มาก	0.78
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (8.33)	58 (53.70)	41 (37.96)	3.83 มาก	0.70

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่าเฉลี่ยแปลผล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
2. การร่วมมือ				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.90 มาก**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	1 (0.93)	3 (2.78)	23 (21.30)	66 (61.11)	15 (13.89)	3.84 มาก	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	0 (0.00)	2 (1.85)	17 (15.74)	65 (60.19)	24 (22.22)	4.03 มาก	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	0 (0.00)	2 (1.85)	16 (14.81)	68 (62.96)	22 (20.37)	4.02 มาก	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	1 (0.93)	1 (0.93)	35 (32.41)	59 (54.63)	12 (11.11)	3.74 มาก	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1 (0.93)	1 (0.93)	28 (25.93)	58 (53.70)	20 (18.52)	3.88 มาก	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่าเฉลี่ยแปลผล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. การประสานงาน				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**4.00 มาก**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	13 (12.04)	69 (63.89)	26 (24.07)	4.12 มาก	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	22 (20.37)	70 (64.81)	16 (14.81)	3.94 มาก	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	0 (0.00)	2 (1.85)	18 (16.67)	65 (60.19)	23 (21.30)	4.01 มาก	0.68
3.4 สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	0 (0.00)	0 (0.00)	11 (10.19)	76 (70.37)	21 (19.44)	4.09 มาก	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	1 (0.93)	2 (1.85)	31 (28.70)	54 (50.00)	20 (18.52)	3.83 มาก	0.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่าเฉลี่ยแปลผล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
4.การมีความคิดสร้างสรรค์				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.68 มาก**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	1 (0.93)	1 (0.93)	24 (22.22)	62 (57.41)	29 (18.52)	3.92 มาก	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	20 (18.52)	72 (66.67)	16 (14.81)	3.96 มาก	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1 (0.93)	1 (0.93)	38 (35.19)	53 (49.07)	15 (13.89)	3.74 มาก	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	7 (6.48)	10 (9.26)	40 (37.04)	43 (39.81)	8 (7.41)	3.32 ปานกลาง	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	1 (0.93)	8 (7.41)	49 (45.37)	39 (36.11)	11 (10.19)	3.47 ปานกลาง	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่าเฉลี่ยแปลผล	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.69 มาก**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	0 (0.00)	1 (0.93)	32 (29.63)	65 (60.19)	10 (9.26)	3.78 มาก	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	0 (0.00)	7 (6.48)	38 (35.19)	53 (49.07)	10 (9.26)	3.61 มาก	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	1 (0.93)	3 (2.78)	36 (33.33)	55 (50.93)	13 (12.04)	3.70 มาก	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1 (0.93)	6 (5.56)	38 (35.19)	51 (47.22)	12 (11.11)	3.62 มาก	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	0 (0.00)	6 (5.56)	29 (26.85)	60 (55.56)	13 (12.04)	3.74 มาก	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน						**3.84 มาก**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตาราง 16พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.50รองลงไปคือด้านการติดต่อสื่อสารซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.57ด้านการร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.58ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.68ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.60

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61)รองลงไปคือ สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57)สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.83ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.76ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78)

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.03ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงไป คือสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.02ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.12ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)รองลงไปคือ สมาชิกในทีมของท่าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.09ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54)สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.01ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59)และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.83ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58)รองลงไปคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.92ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) ส่วนปัจจัยย่อยระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.47ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.32ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.97)ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.78ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป คือ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.70ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75) สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.62ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีดังนี้(ตารางที่ 17–23)

5.1 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 17แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**3.95**	**0.56**	**3.92**	**0.58**	**3.93**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.81	0.91	3.81	0.81	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.00	0.52	3.95	0.65	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.81	0.83	3.74	0.77	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.77	0.84	3.86	0.64	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.35	0.55	4.27	0.64	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**3.85**	**0.68**	**3.92**	**0.54**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.81	0.83	3.86	0.68	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.97	0.71	4.05	0.67	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.94	0.68	4.05	0.65	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.68	0.91	3.77	0.60	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.87	0.81	3.88	0.73	3.88	0.75
3. การประสานงาน	**3.97**	**0.47**	**4.01**	**0.52**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.23	0.56	4.08	0.60	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.94	0.57	3.95	0.60	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.97	0.71	4.03	0.67	4.01	0.68

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.10	0.47	4.09	0.57	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.10	0.84	3.92	0.74	3.83	0.54
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.63**	**0.60**	**3.70**	**0.60**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา	3.84	0.86	3.95	0.67	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.94	0.57	3.97	0.58	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.61	0.76	3.79	0.73	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.23	0.99	3.36	0.97	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.55	0.85	3.44	0.80	3.47	0.81
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**3.68**	**0.69**	**3.69**	**0.63**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.60	3.77	0.63	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.61	0.76	3.61	0.75	3.61	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.61	0.84	3.74	0.71	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.89	3.64	0.76	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.79	3.71	0.72	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**3.82**	**0.53**	**3.85**	**0.48**	**3.84**	**0.49**

จากตารางที่17พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.49 โดยผู้บริหารหญิงมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหารชาย ค่าเฉลี่ย 3.85และ 3.82ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.48 และ0.53ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารชายมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ย 3.97 , 3.95 , 3.85, 3.68และ3.63ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47, 0.56 ,0.68 , 0.69 และ 0.60 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.35ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) รองลงไปสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.91) และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84)

- *ด้านการร่วมมือ*ปัจจัยย่อยทีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.97ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)รองลงไปคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 3.94ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกัน ในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83)และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.68ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.91)

- *ด้านการประสานงาน*ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56)รองลงไปสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.10ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47)สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57)

-*ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์*ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57)รองลงไปสมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.86) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76)สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85)และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย3.23ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.99)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60)สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) รองลงไปสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84)และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้บริหารหญิงมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไป คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 4.01 , 3.92 , 3.92, 3.70 และ 3.69ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52, 0.58, 0.54, 0.60 และ 0.63 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.27ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64)รองลงไปสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.86ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.77)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65)สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)รองลงไป ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.86ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.77ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.09ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57)รองลงไปสมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67)สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60)และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58)รองลงไปสมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

0.73) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.97)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)รองลงไป สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72)และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.2 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 18แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**3.97**	**0.46**	**3.94**	**0.61**	**3.88**	**0.57**	**3.93**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.95	0.67	3.82	0.90	3.64	0.81	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95	0.50	3.98	0.61	3.92	0.70	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.57	0.81	3.81	0.79	3.80	0.76	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.95	0.59	3.81	0.76	3.80	0.65	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.43	0.51	4.27	0.66	4.24	0.60	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**3.88**	**0.49**	**3.92**	**0.61**	**3.88**	**0.60**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.76	0.62	3.87	0.76	3.84	0.75	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.00	0.63	4.02	0.69	4.08	0.70	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.10	0.62	4.03	0.63	3.92	0.76	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.67	0.73	3.79	0.73	3.68	0.63	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.86	0.48	3.89	0.81	3.88	0.78	3.88	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การประสานงาน	**4.08**	**0.37**	**3.99**	**0.50**	**3.96**	**0.61**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.19	0.60	4.13	0.56	4.04	0.68	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.90	0.62	3.95	0.58	3.96	0.61	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.14	0.48	3.98	0.67	3.96	0.84	4.01	0.68
3.4 สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.14	0.36	4.10	0.56	4.04	0.61	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.00	0.45	3.79	0.81	3.80	0.91	3.83	0.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.58**	**0.41**	**3.70**	**0.65**	**3.73**	**0.61**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.95	0.50	3.85	0.79	4.04	0.73	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.90	0.44	3.98	0.56	3.96	0.73	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.67	0.66	3.71	0.76	3.88	0.78	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.10	0.89	3.45	0.94	3.20	1.12	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.29	0.78	3.50	0.80	3.56	0.87	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามอายุ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**3.83**	**0.60**	**3.65**	**0.66**	**3.69**	**0.64**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.70	3.76	0.59	3.72	0.61	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.76	0.70	3.58	0.78	3.56	0.71	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.76	0.77	3.66	0.79	3.76	0.66	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.62	3.56	0.86	3.64	0.76	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.59	3.66	0.75	3.76	0.83	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**3.87**	**0.36**	**3.84**	**0.52**	**3.83**	**0.52**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 18พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 โดยผู้บริหารที่มีอายุ 30 - 40 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุดรองลงไปคือผู้บริหารที่มีอายุ41 - 50 ปีและผู้บริหารที่มีอายุ 51 - 60 ปีค่าเฉลี่ย 3.87 , 3.84 และ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 , 0.52 และ 0.52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุมีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารที่มีอายุ30 - 40 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุดรองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.08 , 3.97 , 3.88 , 3.83และ3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.37, 0.46, 0.49 , 0.60 และ0.41 ตามลำดับในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) รองลงไปสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.10ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.86ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.48) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.76ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไปสมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.14ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.36) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.14ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.48) สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.45) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.50) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.44) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.10ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.89)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) รองลงไป สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70) และสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.77)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีอายุ 41 - 50 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.99, 3.94, 3.92 , 3.70 และ3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.50, 0.61, 0.61 , 0.65 และ0.66 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.98ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.82ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.90) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.03ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.02ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)สมาชิก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.79ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.13ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.10ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.71ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.50ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.80) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.94)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.66ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78) และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.56ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.86)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีอายุ 51 - 60 ปีมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.96 , 3.88 , 3.88 , 3.73 และ3.69ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61, 0.57 , 0.60 , 0.61 และ0.64 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.24ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.92ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

0.70) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.64ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.08ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78)สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.04ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.04ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.91)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.12)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.76ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.83)รองลงไปสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.72ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)ตามลำดับ

5.3 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 19แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**3.79**	**0.56**	**3.95**	**0.57**	**4.18**	**0.49**	**3.93**	**.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.59	0.80	3.86	0.88	4.08	0.64	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.78	0.55	4.00	0.62	4.23	0.60	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.66	0.79	3.78	0.77	3.92	0.86	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.78	0.61	3.81	0.76	4.08	0.64	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.16	0.68	4.30	0.59	4.62	0.51	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**3.79**	**0.53**	**3.91**	**0.59**	**4.12**	**0.64**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.72	0.58	3.89	0.79	3.92	0.76	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.97	0.65	4.00	0.60	4.31	1.03	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.00	0.62	4.02	0.63	4.08	0.86	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.59	0.61	3.75	0.76	4.08	0.49	3.74	0.70
2.5 ในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.69	0.69	3.90	0.76	4.23	0.73	3.88	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การประสานงาน	**3.96**	**0.42**	**4.02**	**0.56**	**4.03**	**0.44**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.03	0.59	4.14	0.62	4.23	0.44	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.91	0.64	3.95	0.61	4.00	0.41	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.03	0.65	4.02	0.71	3.92	0.64	4.01	0.68
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.06	0.44	4.13	0.61	4.00	0.41	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.75	0.57	3.84	0.85	4.00	0.91	3.83	0.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.64**	**0.56**	**3.67**	**0.62**	**3.85**	**0.60**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.87	0.55	3.87	0.81	4.23	0.60	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	4.00	0.44	3.94	0.62	4.00	0.71	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.66	0.60	3.75	0.82	3.92	0.64	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.28	0.99	3.33	1.00	3.38	0.87	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.38	0.87	3.48	0.82	3.69	0.63	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามสถานภาพ(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**3.64**	**0.73**	**3.66**	**0.62**	**3.97**	**0.43**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.69	0.69	3.78	0.58	4.00	0.58	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.56	0.88	3.59	0.69	3.85	0.69	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.72	0.73	3.60	0.75	4.15	0.69	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.84	3.59	0.82	3.85	0.55	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.83	3.73	0.75	4.00	0.41	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**3.77**	**0.47**	**3.84**	**0.51**	**4.03**	**0.44**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 19พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 โดยผู้บริหารที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงไป คือ ผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสและผู้บริหารที่มีสถานภาพโสด ค่าเฉลี่ย 4.03 , 3.84และ3.77ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44, 0.51และ0.47ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพมีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารที่มีสถานภาพโสด มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 3.96, 3.79, 3.79 , 3.64และ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.42 , 0.53, 0.56 , 0.56 และ0.73ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.78ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ งาน(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.80)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58)ในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.44) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.03ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.91ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.44) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60)สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.99)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.72ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) รองลงไปสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.69ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) สมาชิกในมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.66ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.83)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.88)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรส มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 4.02 , 3.95, 3.91, 3.67และ 3.66ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56, 0.57 , 0.59 , 0.62และ0.62 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.30ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.86ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.88) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.77)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 4.02ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) ในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

0.76)สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.75ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.13ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.02ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.85)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.33ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.00)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.78ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58) รองลงไป สมาชิกในมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.82)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารมากที่สุดรองลงไป ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.18 , 4.12,4.03, 3.97และ3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.49, 0.64,0.44, 0.43และ0.60 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.51) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบ หมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.86)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.31ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.03)รองลงไป ในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.49)สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.86) และสมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.44) รองลงไป สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.41) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.41) สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.91) และสมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.23ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.92ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.69ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.38ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.87)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 4.15ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) รองลงไป สมาชิกในมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.41) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69)ตามลำดับ

5.4 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 20แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามการศึกษา

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**3.83**	**0.56**	**4.05**	**0.56**	**3.93**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.66	0.90	3.96	0.74	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.86	0.59	4.08	0.62	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.63	0.73	3.90	0.82	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.77	0.76	3.90	0.63	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.21	0.62	4.38	0.60	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามการศึกษา(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**3.81**	**0.60**	**4.00**	**0.55**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.73	0.75	3.96	0.68	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.98	0.70	4.08	0.65	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.95	0.67	4.10	0.63	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.64	0.72	3.85	0.67	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.77	0.76	4.00	0.71	3.88	0.75
3. การประสานงาน	**3.90**	**0.51**	**4.11**	**0.47**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.02	0.56	4.23	0.61	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.86	0.64	4.04	0.52	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.89	0.73	4.13	0.60	4.01	0.68

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามการศึกษา(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.02	0.52	4.17	0.55	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.71	0.87	3.96	0.66	3.83	0.78
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.56**	**0.58**	**3.82**	**0.60**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา	3.77	0.76	4.08	0.65	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.87	0.54	4.06	0.61	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.68	0.74	3.81	0.74	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.20	0.94	3.46	1.00	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.29	0.78	3.67	0.81	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามการศึกษา(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**3.55**	**0.66**	**3.84**	**0.59**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.62	3.94	0.57	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.45	0.76	3.79	0.70	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.55	0.74	3.87	0.74	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.87	3.73	0.69	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.78	3.88	0.68	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**3.73**	**0.49**	**3.96**	**0.47**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่20พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.49โดยผู้บริหารที่จบการศึกษาปริญญาโท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีค่าเฉลี่ย 3.96และ3.73ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47 และ 0.49ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามการศึกษา มีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.90, 3.83, 3.81, 3.56 และ 3.55ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.51, 0.56 , 0.60 , 0.58 และ 0.66ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.90) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.63ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกัน ในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.02ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.87)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

0.74) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.94)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.55ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.87) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.11,4.05 , 4.00,3.84 และ3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47, 0.56, 0.55,0.59และ0.60 ตามลำดับในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.82)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.10ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.08ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกัน ในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) รองลงไป สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) สมาชิกใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.08ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.06ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.81ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.46ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.00)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.94ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.79ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.73ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.5 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 21แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**4.10**	**0.53**	**3.83**	**0.57**	**3.93**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.93	0.73	3.74	0.89	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.07	0.66	3.90	0.58	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	3.56	0.76	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.90	0.67	3.79	0.72	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.50	0.55	4.18	0.62	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**4.08**	**0.58**	**3.80**	**0.56**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.97	0.73	3.76	0.71	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.28	0.64	3.88	0.66	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.10	0.71	3.97	0.62	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.93	0.62	3.63	0.73	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.12	0.72	3.74	0.73	3.88	0.75
3. การประสานงาน	**4.14**	**0.53**	**3.92**	**0.47**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.27	0.64	4.03	0.55	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	4.13	0.56	3.84	0.59	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.22	0.70	3.88	0.64	4.01	0.68

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.15	0.62	4.06	0.49	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.90	0.78	3.79	0.78	3.83	0.78
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.80**	**0.64**	**3.61**	**0.57**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา	4.13	0.69	3.79	0.72	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	4.05	0.68	3.91	0.51	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.93	0.69	3.63	0.75	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.23	1.21	3.38	0.81	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.70	0.94	3.34	0.70	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		ผู้ช่วยผู้จัดการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**3.90**	**0.63**	**3.57**	**0.62**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.66	3.74	0.59	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.88	0.69	3.46	0.74	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.93	0.73	3.57	0.74	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.70	3.49	0.82	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.72	3.59	0.72	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**4.00**	**0.49**	**3.75**	**0.47**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่21พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49โดยผู้บริหารระดับผู้จัดการมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้ช่วยผู้จัดการค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.75ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49และ 0.47ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารระดับผู้จัดการ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.10, 4.08, 3.90 และ 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.53, 0.53, 0.58 , 0.63 และ 0.64ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.07ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64)รองลงไป ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ(ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกัน ในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.22ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.15ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 4.13ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.05ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

0.69)สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.70ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.23ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.21)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) รองลงไป สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.88ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69)สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)ตามลำดับ

ผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้จัดการมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.83, 3.80, 3.61และ3.57ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47, 0.57, 0.56, 0.57และ 0.62ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.18ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.89) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71)ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.06ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.49) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.03ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.51) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81)และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.57ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.82) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.6 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ตารางที่ 22แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	3.92	0.43	3.99	0.58	3.91	0.61	3.93	0.57
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.89	0.66	3.89	0.74	3.74	0.93	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95	0.40	4.11	0.63	3.90	0.65	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.47	0.70	3.68	0.90	3.89	0.73	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.95	0.52	3.86	0.65	3.79	0.78	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.32	0.58	4.43	0.57	4.23	0.64	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	3.89	0.32	3.94	0.66	3.89	0.61	3.90	0.58
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.84	0.37	3.96	0.79	3.79	0.78	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.11	0.46	3.93	0.81	4.05	0.67	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.05	0.62	4.14	0.65	3.95	0.67	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.63	0.60	3.75	0.80	3.77	0.69	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.84	0.37	3.89	0.74	3.89	0.84	3.88	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การประสานงาน	3.99	0.37	4.04	0.51	3.98	0.54	4.00	0.50
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.16	0.60	4.00	0.54	4.16	0.61	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.74	0.65	4.11	0.50	3.93	0.60	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.11	0.46	4.07	0.66	3.95	0.74	4.01	0.68
3.4 สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.05	0.40	4.11	0.57	4.10	0.57	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.89	0.32	3.93	0.72	3.77	0.90	3.83	0.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.62	0.35	3.69	0.62	3.70	0.66	3.68	0.60
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.95	0.40	3.96	.64	3.89	.84	3.92	.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.89	0.32	4.00	0.61	3.97	0.63	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.74	0.45	3.61	0.83	3.80	0.77	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.26	0.73	3.39	1.07	3.31	1.01	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.26	0.73	3.50	0.79	3.52	0.85	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.50	3.76	0.63	3.61	0.68	3.69	0.64
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.66	3.86	0.65	3.70	0.59	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.79	0.63	3.64	0.73	3.54	0.79	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	3.79	0.63	3.75	0.75	3.66	0.79	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.54	3.71	0.71	3.52	0.89	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.47	3.82	0.67	3.62	0.82	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**3.85**	**0.23**	**3.88**	**0.53**	**3.82**	**0.54**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 22พบว่า ผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49โดยผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน16 - 20 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงไปคือ ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 15 ปีผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีและผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีค่าเฉลี่ย 3.88 , 3.86 และ3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.53, 0.23และ0.54ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุดรองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.99 , 3.92 , 3.89 , 3.85และ3.62ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.37,0.43,0.32, 0.50และ0.23ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.32ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.40) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย3.94ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52)สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.47ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.46)รองลงสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.05ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.37)ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.37) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.63ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไปสมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.46) สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.05ส่วนเบี่ยงเบน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มาตรฐาน0.40) สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.32) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.40) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.32) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.26ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.26ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47) รองลงไปสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66)สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.47)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.79ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.79ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.79ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงาน16 - 20 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.04 , 3.99, 3.94, 3.76 และ3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.51 , 0.58 , 0.66, 0.63 และ0.62ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.90)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65)รองลงไป สมาชิกในทีมมีการวางแผน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.80)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.50) สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) สมาชิกในทีมมีการนำสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.50ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.39ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.07)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.86ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.82ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.75ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.71ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือด้านการมีความคิด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.98, 3.91 , 3.89 , 3.70 และ 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54 , 0.61 , 0.61, 0.66 และ 0.68 ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.78) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.77ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.90)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการนำสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.52ส่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เบี่ยงเบนมาตรฐาน0.85) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.31ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.01)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.59) รองลงไปสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.82)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79)และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.89)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.7 การทำงานเป็นทีมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 23แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 30,000บาท		30,000 - 50,000 บาท		50,001 - 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การติดต่อสื่อสาร	**4.40**	**.**	**3.95**	**0.49**	**3.86**	**0.67**	**3.98**	**0.54**	**3.93**	**0.57**
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	4.00	.	3.92	0.74	3.71	0.96	3.77	0.82	3.81	0.84
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.00	.	4.00	0.56	3.92	0.67	3.97	0.61	3.96	0.61
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	5.00	.	3.59	0.75	3.74	0.83	3.97	0.72	3.76	0.78
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	4.00	.	3.82	0.76	3.79	0.74	3.90	0.61	3.83	0.70
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	5.00	.	4.41	0.55	4.16	0.68	4.30	0.60	4.30	0.62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 30,000บาท		30,000 - 50,000 บาท		50,001 - 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การร่วมมือ	**4.40**	**.**	**3.86**	**0.62**	**3.88**	**0.56**	**3.97**	**0.57**	**3.90**	**0.58**
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	4.00	.	3.82	0.79	3.79	0.66	3.93	0.74	3.84	0.73
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	5.00	.	3.97	0.63	3.95	0.73	4.17	0.65	4.03	0.68
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	5.00	.	4.03	0.67	4.05	0.61	3.93	0.69	4.02	0.66
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	4.00	.	3.64	0.81	3.74	0.64	3.87	0.63	3.74	0.70
2.5 ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.00	.	3.82	0.72	3.89	0.80	3.93	0.74	3.88	0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 30,000บาท		30,000 - 50,000 บาท		50,001 - 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การประสานงาน	**4.00**	**.**	**4.06**	**0.40**	**3.92**	**0.56**	**4.03**	**0.55**	**4.00**	**0.50**
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	4.00	.	4.13	0.52	4.05	0.57	4.20	0.71	4.12	0.59
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	4.00	.	3.92	0.58	3.87	0.62	4.07	0.58	3.94	0.59
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.00	.	4.13	0.52	3.87	0.74	4.03	0.76	4.01	0.68
3.4 สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.00	.	4.18	0.45	4.00	0.62	4.10	0.55	4.09	0.54
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.00	.	3.95	0.69	3.79	0.84	3.73	0.83	3.83	0.78

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 30,000บาท		30,000 - 50,000 บาท		50,001 - 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	**3.60**	**.**	**3.64**	**0.66**	**3.74**	**0.55**	**3.67**	**0.59**	**3.68**	**0.60**
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	4.00	.	3.92	0.70	3.89	0.76	3.93	0.74	3.92	0.73
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	4.00	.	3.97	0.54	4.00	0.57	3.90	0.66	3.96	0.58
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.00	.	3.67	0.84	3.76	0.71	3.80	0.66	3.74	0.74
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.00	.	3.23	1.06	3.55	0.72	3.17	1.12	3.32	0.97
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.00	.	3.41	0.88	3.50	0.65	3.53	0.94	3.47	0.81

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 30,000บาท		30,000 - 50,000 บาท		50,001 - 70,000 บาท		มากกว่า 70,000 บาท		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**4.00**	**.**	**3.76**	**0.67**	**3.59**	**0.63**	**3.71**	**0.63**	**3.69**	**0.64**
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	.	3.85	0.67	3.71	0.57	3.77	0.63	3.78	0.62
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	4.00	.	3.72	0.76	3.45	0.76	3.67	0.71	3.61	0.75
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	4.00	.	3.69	0.86	3.68	0.66	3.73	0.74	3.70	0.75
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.00	.	3.72	0.79	3.53	0.83	3.60	0.77	3.62	0.79
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	.	3.82	0.68	3.61	0.79	3.80	0.76	3.74	0.74
ค่าเฉลี่ยรวมพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน	**4.08**	**.**	**3.85**	**0.47**	**3.80**	**0.53**	**3.87**	**0.49**	**3.84**	**0.49**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49โดยผู้บริหารที่มีรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาทมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุดรองลงไปคือ ผู้บริหารที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาทผู้บริหารที่มีรายได้ 30,000 - 50,000 บาทและผู้บริหารที่มีรายได้ 50,001 - 70,000 บาทค่าเฉลี่ย 4.08, 3.87, 3.85, และ3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน- , 0.49,0.47, และ0.53ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000บาทมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ มากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ย4.00,4.40, 4.00, 4.00และ 3.60ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-ตามลำดับ ในประเด็นย่อย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 5.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 5.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) รองลงไปสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 5.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 5.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) รองลงไปสมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)และในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกปัจจัย ดังนี้ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)รองลงไป สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกปัจจัย ดังนี้ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-) และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 50,000 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุดรองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.06, 3.95, 3.86, 3.76และ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.40, 0.49, 0.62, 0.67และ0.66ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.75)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.03ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63) ในทีมมีการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.81)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.18ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.45) รองลงไป สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.52) สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.95ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.97ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.54) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.92ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.70) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.41ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.23ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.06)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) รองลงไป สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.82ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.68)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.72ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79)และสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.69ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.86)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 -70,000 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 3.92, 3.88, 3.86, 3.74 และ3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.56, 0.56, 0.67, 0.55และ0.63ตามลำดับ ในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.67) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.83) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.71ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.96)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.73) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.80) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.64)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.05ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.62) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.84)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.89ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.76ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.55ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.50ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.71ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.57) รองลงไป สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.68ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เบี่ยงเบนมาตรฐาน0.79)สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.83) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76)ตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ย 4.03, 3.98, 3.97,3.71และ3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55, 0.54, 0.57,0.63 และ0.59ตามลำดับในประเด็นย่อย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.60) รองลงไป สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.97ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.72) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.61) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.82)

- *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.65)รองลงไป สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.69) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)

- *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) รองลงไป สมาชิกในทีมของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.55) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.07ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.58) สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.73ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.83)

- *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.93ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74) รองลงไป สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.66) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.53ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.17ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน1.12)

- *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.76) รองลงไป สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.63)สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.74)สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.67ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71) และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.60ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.77)ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 6การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ) องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ และระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 24-25)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24แสดงค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

พฤติกรรม												
L1 อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี	**L1**											
L2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.528**	**L2**										
L3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.548**	.694**	**L3**									
L4การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	.479**	.543**	.640**	**L4**								
L5 การให้รางวัลตามสถานการณ์	.496**	.531**	.656**	.643**	**L5**							
L6 การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ)	.494**	.615**	.490**	.527**	.448**	**L6**						
L7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ	.301**	.315**	.372**	.049	.052	.416**	**L7**					
L8 ภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7	.741**	.824**	.869**	.750**	.758**	.747**	.470**	**L8**				
T1 ด้านการติดต่อสื่อสาร	.338**	.328**	.229*	***.198****	.315**	.326**	.070	.348**	**T1**			
T2 ด้านความร่วมมือ	.512**	.443**	.319**	.289**	.404**	.447**	.138	.491**	.785**	**T2**		
T3 ด้านการประสานงาน	.382**	.342**	.320**	.175	.464**	.273**	.046	.396**	.732**	.702**	**T3**	
T4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	.480**	.315**	.297**	.407**	.340**	.371**	.141	.449**	.622**	.662**	.525**	**T4**
T5 ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	.422**	.387**	.335**	.321**	.269**	.446**	.237*	.460**	.683**	.677**	.577**	.586**
T6 ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน	.504**	.428**	.353**	.333**	.416**	.443**	.154	.506**	.895**	***.898****	.817**	.803**

มีความสัมพันธ์กันสูง	
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง	
มีความสัมพันธ์กันต่ำ	
มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก	
ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

*ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 , ** ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01

ระดับความสัมพันธ์(Hinkle D. E. 1998, p.118) :.00 - .30 = ต่ำมาก, .31 - .50= ต่ำ , .51 - .70 = ปานกลาง , .71 - .90 = สูง , .91 - 1.00 = สูงมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
All rights reserved

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมทั้ง 7 องค์ประกอบ และระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.506)

- **<u>พฤติกรรมภาวะผู้นำ</u>**

องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (L1)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8) สูงที่สุด(r = 0.741)และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7) ต่ำที่สุด(r = 0.301)

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ(L2)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้านโดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8)สูงที่สุด (r = 0.824)และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7)และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ (T4)ต่ำที่สุดเท่ากัน (r = 0.315)

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (L3)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้านโดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8)สูงที่สุด (r = 0.869)และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4การมีความคิดสร้างสรรค์(T4) ต่ำที่สุด (r = 0.297)

องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (L4)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้นองค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน (ยกเว้นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 3การประสานงาน(T3))โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8) สูงที่สุด (r = 0.750) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 1การติดต่อสื่อสาร (T1) ต่ำที่สุด (r = 0.198)

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (L5)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้นองค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8) สูงที่สุด(r = 0.758) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่5การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง(T5) ต่ำที่สุด (r = 0.269)

องค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ) (L6)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8) สูงที่สุด (r = 0.747) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่3การประสานงาน(T3)ต่ำที่สุด (r = 0.273)

องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 4การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (L4) และองค์ประกอบที่ 5 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (L5))และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5) เพียงด้านเดียวโดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7(L8)สูงที่สุด (r = 0.470) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5) ต่ำที่สุด (r = 0.237)

ภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7 (L8) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 3การกระตุ้นการใช้ปัญญา (L3) สูงที่สุด (r = 0.869) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 1การติดต่อสื่อสาร (T1) ต่ำที่สุด (r = 0.348)

- **<u>พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม</u>**

ด้านการติดต่อสื่อสาร(T1)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด (r = 0.895) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (L5) ต่ำที่สุด (r = 0.315)

ด้านความร่วมมือ (T2)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน(ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7)) โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด(r = 0.898) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 3 : การกระตุ้นการใช้ปัญญาต่ำที่สุด (r = 0.319)

ด้านการประสานงาน(T3)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้นองค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(L4) และองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด (r = 0.817) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 6 : การบริหารแบบวางเฉย(เชิงรุก-เชิงรับ) (L6) ต่ำที่สุด (r = 0.273)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์(T4)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ(ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน(T6) สูงที่สุด(r = 0.803) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (L3) ต่ำที่สุด (r = 0.303)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด (r=0.839)และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ(L7)ต่ำที่สุด(r = 0.237)

ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ(ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 : การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2ความร่วมมือ (T2) สูงที่สุด (r = 0.898) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 4 : การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ต่ำที่สุด (r = 0.333)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของระดับกลุ่มภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

พฤติกรรม										
G1ผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	G1									
G2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.793**	G2								
G3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	.326**	.235*	G3							
G4 ภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม	**.875****	**.830****	**.683****	**G4**						
T1 ด้านการติดต่อสื่อสาร	.331**	.373**	.070	.316**	T1					
T2 ด้านความร่วมมือ	.471**	.493**	.138	.452**	.785**	T2				
T3 ด้านการประสานงาน	.373**	.450**	.046	.353**	.732**	.702**	T3			
T4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	.446**	.412**	.141	.411**	.622**	.662**	.525**	T4		
T5 ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	.442**	.399**	.237*	.448**	.683**	.677**	.577**	.586**	T5	
T6 ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน	**.487****	**.499****	**.154**	**.469****	**.895****	**.898****	**.817****	**.803****	**.839****	**T6**

มีความสัมพันธ์กันสูง
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
มีความสัมพันธ์กันต่ำ
มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ไม่มีความสัมพันธ์กัน

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 , ** ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01

ระดับความสัมพันธ์(Hinkle D. E. 1998, p.118) : .00 - .30 = ต่ำมาก, .31 - .50= ต่ำ , .51 - .70 = ปานกลาง , .71 - .90 = สูง , .91 - 1.00 = สูงมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.469)

- **<u>พฤติกรรมภาวะผู้นำ</u>**

กลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(G1)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(G2) และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม(G4) สูงที่สุด (r = 0.875)และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (T1) ต่ำที่สุด (r = 0.331)

กลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม(G4) สูงที่สุด(r = 0.830) และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)ต่ำที่สุด(r = 0.235)

กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5) เพียงด้านเดียว โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม (G4) สูงที่สุด (r = 0.683) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5)ต่ำที่สุด (r = 0.237)

ระดับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (G1)กลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2) และกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (G3) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (G1) สูงที่สุด (r = 0.875) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (T1)ต่ำที่สุด (r = 0.316)

- **<u>พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม</u>**

ด้านการติดต่อสื่อสาร (T1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)(ยกเว้น กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด (r = 0.895) และมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม (G4) ต่ำที่สุด (r = 0.316)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ด้านความร่วมมือ (T2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)(ยกเว้น กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) สูงที่สุด (r = 0.898) และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1)ต่ำที่สุด (r = 0.471)

ด้านการประสานงาน(T3)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)(ยกเว้น กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกโดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน(T6) สูงที่สุด (r = 0.817) และมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม (G4)ต่ำที่สุด (r = 0.353)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (T4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)(ยกเว้น กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5ด้าน(T6)สูงที่สุด(r=0.803)และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)ต่ำที่สุด (r = 0.412)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5ด้าน(T6)สูงที่สุด(r = 0.839)และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)ต่ำที่สุด(r = 0.237)

ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (G1) และกลุ่มผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (G2)(ยกเว้น กลุ่มผู้นำแบบปล่อยตามสบาย(G3)) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือ (T2) สูงที่สุด (r = 0.898) และมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม (G4) ต่ำที่สุด (r = 0.469)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved