

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยค่าความเชื่อมั่นในการทดสอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีค่า 0.957 เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด ซึ่งเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รุ่นที่ 11 และ รุ่นที่ 12 กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 111 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 2-8)

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 9-10)

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 11-16)

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 17)

**ส่วนที่ 5** ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 18-24)

**ส่วนที่ 6** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการทำงานเป็นที่มของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 25)

**ส่วนที่ 7** ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำของของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 2-8)

**ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	53	47.70
หญิง	58	52.30
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

**ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ**

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.70
25-35 ปี	69	62.20
36-40 ปี	30	27.00
46-55 ปี	9	8.10
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	63.10
สมรส	41	36.90
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	12	10.81
พนักงานบริษัท	38	34.23
เจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว	61	54.96
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96 รองลงมาคือ เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	60	54.05
หัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย	25	22.53
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	14	12.61
เจ้าของกิจการ	12	10.81
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.53 ระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และเจ้าของกิจการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ และ 10.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	51	45.95
6-10 ปี	29	26.13
11-15 ปี	15	13.51
16 ปีขึ้นไป	16	14.41
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

ระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ย 9.06 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.15 ระยะเวลาทำงานมากที่สุด 40 ปี ระยะเวลาทำงานน้อยที่สุด 1 ปี

จากตารางที่ 7 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.95 รองลงมาคือ ทำงานมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 ทำงานมาเป็นระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 และทำงานมาเป็นระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-39,999 บาท	41	36.94
40,000-69,999 บาท	40	36.04
70,000-99,999 บาท	15	13.51
100,000 บาทขึ้นไป	15	13.51
รวม	111	100.00

รายได้โดยเฉลี่ย 55,675.68 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 56,062.00 รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 500,000 บาท

ตารางที่ 8 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-39,999 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.94 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 40,000-69,999 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.04 รายได้ต่อเดือน 70,000-99,999 บาท และ 100,000 บาทขึ้นไป เท่ากันคือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับ  
ผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำ ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4) กลุ่มที่ 2 เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(องค์ประกอบที่ 5-6) และกลุ่มที่ 3 เป็นการบริหารแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม เกิดจากการรวมคะแนนระดับพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และนำคะแนนมาแปลผลเป็นระดับภาวะผู้นำ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ (0-4 คะแนน) ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน) และระดับสูง (9 – 12 คะแนน) (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 9 สรุปคะแนนและระดับภาวะผู้นำ 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
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>									
องค์ประกอบที่ 1	6	12	8.39	-	-	58	52.25	53	47.75
องค์ประกอบที่ 2	6	12	8.75	-	-	51	45.95	60	54.05
องค์ประกอบที่ 3	3	12	8.15	2	1.80	61	54.95	48	43.24
องค์ประกอบที่ 4	3	12	8.41	2	1.80	63	56.76	46	41.44
<b>เฉลี่ย</b>			<b>8.43</b>						
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน</b>									
องค์ประกอบที่ 5	4	12	8.34	4	3.60	58	52.25	49	44.14
องค์ประกอบที่ 6	6	12	8.50	-	-	61	54.95	50	45.05
<b>เฉลี่ย</b>			<b>8.42</b>						
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย</b>									
องค์ประกอบที่ 7	0	12	5.95	27	24.32	67	60.36	17	15.32

จากตารางที่ 9 พบว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คะแนนเฉลี่ย 8.43 8.42 และ 5.95 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำตามองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยนักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์ประกอบที่ 2 (การสร้างแรงบันดาลใจ) มากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 6 (การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ)) องค์ประกอบที่ 4 (การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน) องค์ประกอบที่ 1 (อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี) องค์ประกอบที่ 5 (การให้รางวัลตามสถานการณ์) องค์ประกอบที่ 3 (การกระตุ้นการใช้ปัญญา) และองค์ประกอบที่ 7 (การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) โดยคะแนนเฉลี่ย 8.75 , 8.50 , 8.41 , 8.39 , 8.34 , 8.15 และ 5.95 ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบนักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี พบว่า นักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร มีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 และมีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า นักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับสูงมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 และมีภาวะผู้นำระดับปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.95

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า นักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า นักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.44 และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ พบว่า นักศึกษปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 58 คน คิด

เป็นร้อยละ 52.25 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.14 และมีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ) พบว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 และมีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05

องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ พบว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.36 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำระดับต่ำ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และมีภาวะผู้นำระดับสูง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32

### ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4) กลุ่มที่ 2 เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6) และกลุ่มที่ 3 เป็นการบริหารแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7) โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 10-16)

#### 3.1 ภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ

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

ภาวะผู้นำ	ชาย (N = 53)		หญิง (N = 58)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	37	69.81	38	65.52	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	16	30.19	20	34.48	36	32.43



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

ภาวะผู้นำ	ชาย (N = 53)		หญิง (N = 58)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	56.60	28	48.28	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	23	43.40	30	51.72	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	21	39.62	30	51.72	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	32	60.38	28	48.28	60	54.05
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	2	3.45	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	27	50.94	34	50.94	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	26	49.06	22	37.93	48	43.24
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.89	1	1.72	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	56.60	33	56.90	63	56.76
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	22	41.51	24	41.38	46	41.44
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	37	69.81	40	68.97	77	69.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	16	30.19	18	31.03	34	30.63
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.89	3	5.17	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	24	45.28	34	58.62	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	28	52.83	21	36.21	49	44.14

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

ภาวะผู้นำ	ชาย (N = 53)		หญิง (N = 58)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	31	58.49	30	51.72	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	22	41.51	28	48.28	50	45.05
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>						
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	16	30.19	11	18.97	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	32	60.38	35	60.34	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	5	9.43	12	20.69	17	15.32

จากตารางที่ 10 พบว่า นักศึกษาชายมีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากัน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 69.81 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาชายมีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 และองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาชายมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 58.49 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากัน คือ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94

ส่วนนักศึกษาหญิงมีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 65.52 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาหญิงมีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72

สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาหญิงมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบ  
ที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ คือ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 รองลงมาคือ  
องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 องค์ประกอบ  
ที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ส่วนองค์ประกอบที่ 2:  
การสร้างแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากันคือ จำนวน 30 คน คิด  
เป็นร้อยละ 51.72 และองค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญามีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ  
50.94

### 3.2 ภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

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

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 25 ปี (N=3)		25-35 ปี (N=69)		36-45 ปี (N=30)		46-55 ปี (N=9)		รวม (N=111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	2	66.67	49	71.01	18	60.00	6	66.67	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	1	33.33	20	28.99	12	40.00	3	33.33	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	2	66.67	39	56.52	15	50.00	2	22.22	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	1	33.33	30	43.48	15	50.00	7	77.78	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	33.33	35	50.72	13	43.33	2	22.22	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	66.67	34	49.28	17	56.67	7	77.78	60	54.05

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

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 25 ปี (N=3)		25-35 ปี (N=69)		36-45 ปี (N=30)		46-55 ปี (N=9)		รวม (N=111)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	2	2.90	-	-	-	-	2	1.80	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	-	-	40	57.97	15	50.00	6	66.67	61	54.95	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	3	100.00	27	39.13	15	50.00	3	33.33	48	43.24	
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ้เป็นรายคน</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	2	2.90	-	-	-	-	2	1.80	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	2	66.67	41	59.42	16	53.33	4	44.44	63	56.76	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	1	33.33	26	37.68	14	46.67	5	55.56	46	41.44	
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	2	66.67	50	72.46	19	63.33	6	66.67	77	69.37	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	1	33.33	19	27.54	11	36.67	3	33.33	34	30.63	

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

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 25 ปี (N=3)		25-35 ปี (N=69)		36-45 ปี (N=30)		46-55 ปี (N=9)		รวม (N=111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	3	4.35	1	3.33	-	-	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	33.33	41	59.42	13	43.33	3	33.33	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	66.67	25	36.23	16	53.33	6	66.67	49	44.14
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	33.33	37	53.62	17	56.67	6	66.67	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	66.67	32	46.38	13	43.33	3	33.33	50	45.05
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>										
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	20	28.99	6	20.00	1	11.11	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	1	33.33	42	60.87	17	56.67	7	77.78	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	2	66.67	7	10.14	7	23.33	1	11.11	17	15.32

จากตารางที่ 11 พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มากที่สุด โดยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากัน โดยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี องค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ ปัญญา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย และ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ มีจำนวนเท่ากันคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน เท่ากันคือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

นักศึกษาที่มีอายุ 25-35 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.46 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71.01 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีอายุ 25-35 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.87 องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ เท่ากันคือ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 59.42 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือ บารมี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 53.62 และ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.72

นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 สำหรับองค์ประกอบที่ นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย และองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ เท่ากันคือ จำนวน 17 คน

คิดเป็นร้อยละ 56.67 องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนองค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางเท่ากัน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

นักศึกษาที่มีอายุ 46-55 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบไร้ปล่อยตามสบาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากันจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีอายุ 46-55 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 สำหรับ องค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีอายุ 46-55 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

### 3.3 ภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

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

ภาวะผู้นำ	โสด (N = 70)		สมรส (N = 41)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	50	71.43	25	60.98	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	20	28.57	16	39.02	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	41	58.57	17	41.46	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	29	41.43	24	58.54	53	47.75



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

ภาวะผู้นำ	โสด (N = 70)		สมรส (N = 41)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	39	55.71	12	29.27	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	31	44.29	29	70.73	60	54.05
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	2.86	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	41	58.57	20	48.78	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	27	38.57	21	51.22	48	43.24
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	2.86	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	42	60.00	21	51.22	63	56.76
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	26	37.14	20	48.78	46	41.44
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	50	71.43	27	65.85	77	69.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	20	28.57	14	34.15	34	30.63
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	3	4.29	1	2.44	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	40	57.14	18	43.90	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	27	38.57	22	53.66	49	44.14
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	38	54.29	23	56.10	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	32	45.71	18	43.90	50	45.05

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

ภาวะผู้นำ	โสด (N = 70)		สมรส (N = 41)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)						
องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ						
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	15	21.43	12	29.27	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	43	61.43	24	58.54	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	12	17.14	5	12.20	17	15.32

จากตารางที่ 12 พบว่า นักศึกษาที่มีสถานภาพโสด มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากัน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีสถานภาพโสด มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา เท่ากัน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29

นักศึกษาที่มีสถานภาพสมรส มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 60.98 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีสถานภาพสมรส มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 และ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจหรือบารมี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 และองค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษามีสถานภาพสมรสมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหาร

แบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22

### 3.4 ภาวะผู้นำ จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 13 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามอาชีพ

ภาวะผู้นำ	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ (N = 12)		พนักงานบริษัท (N = 38)		เจ้าของกิจการ/ ธุรกิจส่วนตัว (N = 61)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	7	58.33	24	63.16	44	72.13	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	5	41.67	14	36.84	17	27.87	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	5	41.67	15	39.47	38	62.30	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	7	58.33	23	60.53	23	37.70	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	5	41.67	15	39.47	31	50.82	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	7	58.33	23	60.53	30	49.18	60	54.05
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	2	3.28	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	7	58.33	20	52.63	34	55.74	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	5	41.67	18	47.37	25	40.98	48	43.24
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	2	3.28	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	6	50.00	20	52.63	37	60.66	63	56.76
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	6	50.00	18	47.37	22	36.07	46	41.44

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

ภาวะผู้นำ	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ (N = 12)		พนักงานบริษัท (N = 38)		เจ้าของกิจการ/ ธุรกิจส่วนตัว (N = 61)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	8	66.67	22	57.89	47	77.05	77	69.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	4	33.33	16	42.11	14	22.95	34	30.63
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	4	6.56	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	6	50.00	16	42.11	36	59.02	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	6	50.00	22	57.89	21	34.43	49	44.14
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	6	50.00	21	55.26	34	55.74	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	6	50.00	17	44.74	27	44.26	50	45.05
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>								
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>								
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	3	25.00	9	23.68	15	24.59	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	6	50.00	24	63.16	37	60.66	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	3	25.00	5	13.16	9	14.75	17	15.32

จากตารางที่ 13 พบว่า นักศึกษาที่รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากันคือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษารับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 องค์ประกอบที่นักศึกษาที่รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางเท่ากัน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

นักศึกษาที่เป็นพนักงานบริษัท มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เท่ากัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่เป็นพนักงานบริษัท มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 และองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่เป็นพนักงานบริษัทมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากันคือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63

นักศึกษาที่เป็นเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 77.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 72.13 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่เป็นเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดทั้งหมด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ เท่ากันคือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 59.02 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากันคือ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.74 และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82

### 3.5 ภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

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

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (N = 60)		หัวหน้าทีม/หัวหน้า ฝ่าย (N = 25)		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ(N = 14)		เจ้าของกิจการ (N = 12)		รวม (N =111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	39	65.00	15	60.00	11	78.57	10	83.33	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	35.00	10	40.00	3	21.43	2	16.67	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	31	51.67	9	36.00	10	71.43	8	66.67	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	29	48.33	16	64.00	4	28.57	4	33.33	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	26	43.33	9	36.00	9	64.29	7	58.33	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	34	56.67	16	64.00	5	35.71	5	41.67	60	54.05

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

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (N= 60)		หัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย (N = 25)		เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ(N = 14)		เจ้าของกิจการ (N = 12)		รวม (N=111)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	3.33	-	-	-	-	-	-	2	1.80	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	50.00	14	56.00	10	71.43	7	58.33	61	54.95	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	28	46.67	11	44.00	4	28.57	5	41.67	48	43.24	
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความล้มพันธ์เป็นรายคน</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	3.33	-	-	-	-	-	-	2	1.80	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	28	46.67	14	56.00	12	85.71	9	75.00	63	56.76	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	30	50.00	11	44.00	2	14.29	3	25.00	46	41.44	
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	41	68.33	17	68.00	11	78.57	8	66.67	77	69.37	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	19	31.67	8	32.00	3	21.43	4	33.33	34	30.63	

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

ภาวะผู้นำ	ผู้จัดการ (N= 60)		หัวหน้าทีม/หัวหน้า ฝ่าย (N = 25)		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ(N = 14)		เจ้าของกิจการ (N = 12)		รวม (N=111)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	3.33	-	-	-	-	2	16.67	4	3.60	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	33	55.00	10	40.00	10	71.43	5	41.67	58	52.25	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	25	41.67	15	60.00	4	28.57	5	41.67	49	44.14	
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	50.00	13	52.00	9	64.29	9	75.00	61	54.95	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	30	50.00	12	48.00	5	35.71	3	25.00	50	45.05	
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบไร้ปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>											
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>											
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	17	28.33	5	20.00	3	21.43	2	16.67	27	24.32	
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	34	56.67	15	60.00	9	64.29	9	75.00	67	60.36	
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	9	15.0	5	20.0	2	14.3	1	8.3	17	15.3	



จากตารางที่ 14 พบว่า นักศึกษาระดับผู้จัดการมีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาระดับผู้จัดการ มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาระดับผู้จัดการ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนองค์ประกอบที่นักศึกษาระดับผู้จัดการ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางเท่ากันคือ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

นักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เท่ากันคือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากันคือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากัน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

นักศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากันคือ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการ

ใช้ปัญญา และ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ เท่ากัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย และ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ เท่ากัน คือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29

นักศึกษาระดับเจ้าของกิจการ มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาระดับเจ้าของกิจการ มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางเท่ากันคือ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาระดับเจ้าของกิจการ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย และ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา เท่ากัน คือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33

### 3.6 ภาวะผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

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

ภาวะผู้นำ	1-5 ปี (N= 51)		6-10 ปี ฝ่าย (N = 29)		11-15 ปี (N = 15)		16 ปีขึ้นไป (N = 16)		รวม (N=111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	32	62.75	20	68.97	13	86.67	10	62.50	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	19	37.25	9	31.03	2	13.33	6	37.50	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	26	50.98	15	51.72	10	66.67	7	43.75	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	25	49.02	14	48.28	5	33.33%	9	56.25	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	22	43.14	15	51.72	9	60.00	5	31.25	51	45.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	29	56.86	14	48.28	6	40.00	11	68.75	60	54.05

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

ภาวะผู้นำ	1-5 ปี (N = 51)		6-10 ปี ฝ่าย (N = 29)		11-15 ปี (N = 15)		16 ปีขึ้นไป (N = 16)		รวม (N = 111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	3.92	-	-	-	-	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	24	47.06	17	58.62	10	66.67	10	62.50	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	25	49.02	12	41.38	5	33.33	6	37.50	48	43.24
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	1.96	1	3.45	-	-	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	29	56.86	17	58.62	10	66.67	7	43.75	63	56.76
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	41.18	11	37.93	5	33.33	9	56.25	46	41.44
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	34	66.67	20	68.97	13	86.67	10	62.50	77	69.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	17	33.33	9	31.03	2	13.33	6	37.50	34	30.63

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

ภาวะผู้นำ	1-5 ปี (N= 51)		6-10 ปี ฝ่าย (N = 29)		11-15 ปี (N = 15)		16 ปีขึ้นไป (N = 16)		รวม (N =111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	3.92	1	3.45	-	-	1	6.25	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	28	54.90	16	55.17	9	60.00	5	31.25	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	41.18	12	41.38	6	40.00	10	62.50	49	44.14
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	24	47.06	16	55.17	11	73.33	10	62.50	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	27	52.94	13	44.83	4	26.67	6	37.50	50	45.05
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>										
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	11	21.57	10	34.48	3	20.00	3	18.75	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	58.82	17	58.62	8	53.33	12	75.00	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	10	19.61	2	19.61	4	19.61	1	19.61	17	19.61

จากตารางที่ 15 พบว่า นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 และ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.98

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากัน คือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ เท่ากัน คือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากันคือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 55.17 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากันคือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่ากันคือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากันคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบที่ 5: การให้

รางวัลตามสถานการณ์ เท่ากันคือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เท่ากันคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน เท่ากันคือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากันคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

### 3.7 ภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 16 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ภาวะผู้นำ	10,000-39,999 บาท (N= 41)		40,000-69,999 บาท บาทฝ่าย (N = 40)		70,000-99,999 บาท (N = 15)		100,000 บาทขึ้นไป (N = 15)		รวม (N =111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>กลุ่มที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (องค์ประกอบที่ 1-4)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	30	73.17	26	65.00	9	60.00	10	66.67	75	67.57
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	11	26.83	14	35.00	6	40.00	5	33.33	36	32.43
<b>องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	23	56.10	20	50.00	7	46.67	8	53.33	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	18	43.90	20	50.00	8	53.33	7	46.67	53	47.75
<b>องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ-</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	20	48.78	20	50.00	5	33.33	6	40.00	51	40.00
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	21	51.22	20	50.00	10	66.67	9	60.00	60	54.05



ตารางที่ 16 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	10,000-39,999 บาท (N= 41)		40,000-69,999 บาทฝ่าย (N = 40)		70,000-99,999 บาท (N = 15)		100,000 บาทขึ้นไป(N = 15)		รวม (N =111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	2.44	1	2.50	-	-	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	26	63.41	21	52.50	7	46.67	7	46.67	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	14	34.15	18	45.00	8	53.33	8	53.33	48	43.24
<b>องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	2	4.88	-	-	-	-	-	-	2	1.80
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	29	70.73	19	47.50	7	46.67	8	53.33	63	56.76
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	10	24.39	21	52.50	8	53.33	7	46.67	46	41.44
<b>กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (องค์ประกอบที่ 5-6)</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	29	70.73	25	62.50	11	73.33	12	80.00	77	69.37
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	12	29.27	15	37.50	4	26.67	3	20.00	34	30.63

ตารางที่ 16 แสดงระดับภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 1-3 และองค์ประกอบที่ 1-7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	10,000-40,999 บาท (N= 41)		40,000-69,999 บาท ฝ่าย (N = 40)		70,000-99,999 บาท (N = 15)		100,000 บาทขึ้นไป (N = 15)		รวม (N =111)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	1	2.44	2	5.00	-	-	1	6.67	4	3.60
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	24	58.54	19	47.50	8	53.33	7	46.67	58	52.25
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	16	39.02	19	47.50	7	46.67	7	46.67	49	44.14
<b>องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	19	46.34	21	52.50	8	53.33	13	86.67	61	54.95
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	22	53.66	19	47.50	7	46.67	2	13.33	50	45.05
<b>กลุ่มที่ 3 ผู้นำแบบไร้ปล่อยตามสบาย (องค์ประกอบที่ 7)</b>										
<b>องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ</b>										
ระดับต่ำ (0 – 4 คะแนน)	6	14.63	12	30.00	5	33.33	4	26.67	27	24.32
ระดับปานกลาง (5 – 8 คะแนน)	26	63.41	21	52.50	10	66.67	10	66.67	67	60.36
ระดับสูง (9 – 12 คะแนน)	9	21.95	7	17.50	-	-	1	6.67	17	15.32

จากตารางที่ 16 พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ 10,000-39,999 บาท มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวนมากที่สุด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีรายได้ 10,000-39,999 บาท มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 และ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 สำหรับองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ เท่ากัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 และ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10

นักศึกษาที่มีรายได้ 40,000-69,999 บาท มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีรายได้ 40,000-69,999 บาท มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีรายได้ 40,000-69,999 บาท มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางมากที่สุดเท่ากัน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากันคือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และองค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนนักศึกษาที่มีรายได้ 40,000-69,999 บาท มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย และ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำเท่ากัน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50

นักศึกษาที่มีรายได้ 70,000-99,999 บาท มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เท่ากันคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีรายได้ 70,000-99,999 บาท มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี องค์ประกอบที่ 3: การ

กระตุ้นการใช้ปัญญา และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 สำหรับองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีรายได้ 70,000-99,999 บาท มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย เท่ากันคือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

นักศึกษาที่มีรายได้ 100,000 บาทขึ้นไป มีภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เท่ากัน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ นักศึกษาที่มีรายได้ 100,000 บาทขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 สำหรับ องค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีรายได้ 100,000 บาทขึ้นไป มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี และองค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เท่ากัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนองค์ประกอบที่นักศึกษาที่มีรายได้ 100,000 บาทขึ้นไป มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางเท่ากันคือ องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ส่วนที่ 4 การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่า เฉลี่ย แปลงผล	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
					<b>มาก</b>		
1.1 สมาชิกในทีมได้รับทราบ เป้าหมายในการทำงานจาก หัวหน้าทีม	0 (0.00)	2 (1.80)	32 (28.83)	59 (53.15)	18 (16.22)	3.84 มาก	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	0 (0.00)	4 (3.60)	38 (34.23)	58 (52.25)	11 (9.91)	3.68 มาก	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่าง ชัดเจน	1 (0.90)	6 (5.41)	38 (34.23)	54 (48.65)	12 (10.81)	3.63 มาก	0.79
1.4 สมาชิกในทีมซักถามข้อ สงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าทีม	0 (0.00)	7 (6.31)	39 (35.14)	58 (52.25)	7 (6.31)	3.59 มาก	0.71
1.5 สมาชิกในทีมมีการ ประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	1 (0.90)	9 (8.11)	39 (35.14)	51 (45.95)	11 (9.91)	3.56 มาก	0.82

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่า เฉลี่ย แปลผล	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีม ช่วยเหลือกันเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด	1 (0.90)	2 (1.80)	30 (27.03)	57 (51.35)	21 (18.92)	3.86 มาก	0.77
2.2 สมาชิกในทีมมีการ วางแผนร่วมมือกันใน การปฏิบัติกิจกรรม	0 (0.00)	2 (1.80)	26 (23.42)	65 (58.56)	15 (13.51)	3.81 มาก	0.72
2.3 สมาชิกในทีมช่วย เหลือกันในการปฏิบัติ งานด้วยความเต็มใจ	0 (0.00)	2 (1.80)	31 (27.93)	67 (60.36)	11 (9.91)	3.78 มาก	0.64
2.4 ในทีมของมีการ ระดมสมอง เพื่อหา หนทางให้ทีมบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	0 (0.00)	5 (4.50)	32 (28.83)	59 (53.15)	15 (13.51)	3.76 มาก	0.74
2.5 สมาชิกในทีม อภิปรายงานร่วมกันเพื่อ หาสาเหตุและแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในทีม	1 (0.90)	6 (5.41)	42 (37.84)	48 (43.24)	14 (12.61)	3.61 มาก	0.81

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่า เฉลี่ย แปลผล	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
						<b>มาก</b>	
3.1 สมาชิกในทีมมีการ ประสานงานกันด้วย มารยาทและการพูดจาที่ดี ต่อกัน	0 (0.00)	1 (0.90)	29 (26.13)	63 (56.76)	18 (16.22)	3.88 มาก	0.67
3.2 สมาชิกในทีมมีการ กำหนดขอบเขตหน้าที่ การทำงานของแต่ละ บุคคลอย่างชัดเจน	0 (0.00)	5 (4.50)	27 (24.32)	62 (55.86)	17 (15.32)	3.82 มาก	0.74
3.3 สมาชิกในทีม ดำเนินการประชุมได้ อย่างราบรื่น	0 (0.00)	4 (3.60)	34 (30.63)	56 (50.45)	17 (15.32)	3.77 มาก	0.75
3.2 สมาชิกในทีมมีการ กำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติหรือระบบการ ทำงานในทีมอย่างชัดเจน	1 (0.90)	3 (2.70)	33 (29.73)	60 (54.05)	14 (12.61)	3.75 มาก	0.74
3.5 สมาชิกในทีมมีการ ปรับความเข้าใจซึ่งกัน และกันเมื่อเกิดความ ขัดแย้ง	0 (0.00)	9 (8.11)	31 (27.93)	54 (48.65)	17 (15.32)	3.71 มาก	0.82

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่า เฉลี่ย แปลผล	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมมีการ คิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการ ปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	0 (0.00)	5 (4.50)	33 (29.73)	62 (55.86)	11 (9.91)	3.71 มาก	0.71
4.2 สมาชิกในทีม ร่วมกันแก้ปัญหา	0 (0.00)	8 (7.21)	30 (27.03)	63 (56.76)	10 (9.01)	3.68 มาก	0.74
4.3 สมาชิกในทีม ร่วมกันปรับปรุงการ ทำงาน	0 (0.00)	8 (7.21)	32 (28.83)	59 (53.15)	12 (10.81)	3.68 มาก	0.76
4.4 สมาชิกในทีมมีการ นำผลการวิจัยมา ประยุกต์ใช้	1 (0.90)	16 (14.41)	38 (34.23)	42 (37.84)	14 (12.61)	3.47 ปาน กลาง	0.92
4.5 สมาชิกในทีมของมี การนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3 (2.70)	16 (14.41)	34 (30.63)	53 (47.75)	5 (4.50)	3.37 ปาน กลาง	0.88



ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ระดับพฤติกรรม					ค่า เฉลี่ย แปลผล	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ยรวม					3.55 มาก	0.67
5.1 สมาชิกในทีมมีการ ปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง	0 (0.00)	11 (9.91)	35 (31.53)	52 (46.85)	13 (11.71)	3.60 มาก	0.82
5.2 สมาชิกในทีมค้นหา วิธีการทำงานเพื่อลดเวลา ทำงานลง	0 (0.00)	13 (11.71)	29 (26.13)	60 (54.05)	9 (8.11)	3.59 มาก	0.80
5.3 สมาชิกในทีมนำ ความรู้จากการอบรมมา พัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง	0 (0.00)	10 (9.01)	42 (37.84)	49 (44.14)	10 (9.01)	3.53 มาก	0.78
5.4 สมาชิกในทีมมีความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	0 (0.00)	10 (9.01)	41 (36.94)	52 (46.85)	8 (7.21)	3.52 มาก	0.76
5.5 สมาชิกในทีมมีการ ค้นหาข้อบกพร่องเพื่อ นำมาปรับปรุงงาน	0 (0.00)	15 (13.51)	34 (30.63)	53 (47.75)	9 (8.11)	3.50 มาก	0.83
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67 มาก	0.52

จากตาราง 17 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงไป คือ ด้านการร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.55 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.65 และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.67

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจาก หัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัย และข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.71) และ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) รองลงไป คือ สมาชิกในทีมมีการวางแผน ร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) ในทีม ของท่านมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุก ปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการ พูดยาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีการ

กำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) ส่วนปัจจัยย่อยระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) และ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ  
อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีดังนี้ (ตารางที่ 18 – 24)

**5.1 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ**

**ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ**

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.69</b>	<b>0.46</b>	<b>3.63</b>	<b>0.62</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัย และข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.60	0.69	3.57	0.73	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.70	0.67	3.67	0.73	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	3.57	0.64	3.55	0.96	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.64	0.68	3.62	0.88	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบ เป้าหมายในการทำงานจาก หัวหน้าทีม	3.92	0.73	3.76	0.68	3.84	0.71

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.83</b>	<b>0.51</b>	<b>3.71</b>	<b>0.64</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการ วางแผนร่วมมือกันในการ ปฏิบัติกิจกรรม	3.92	0.70	3.71	0.73	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือ กันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด	3.87	0.68	3.84	0.85	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	3.85	0.53	3.72	0.72	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงาน ร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน ทีม	3.70	0.77	3.53	0.84	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	3.79	0.72	3.72	0.77	3.76	0.74
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>3.82</b>	<b>0.57</b>	<b>3.76</b>	<b>0.55</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่การทำงานของ แต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	3.91	0.77	3.74	0.71	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ หรือระบบการทำงานในทีม อย่างชัดเจน	3.75	0.73	3.74	0.76	3.75	0.74

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3.3 สมาชิกในทีมมีการ ประสานงานกันด้วยมารยาท และการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.92	0.65	3.84	0.70	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการ ประชุมได้อย่างราบรื่น	3.75	0.73	3.79	0.77	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับ ความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อ เกิดความขัดแย้ง	3.75	0.87	3.67	0.78	3.71	0.82
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>3.65</b>	<b>0.64</b>	<b>3.51</b>	<b>0.66</b>	<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกัน แก้ปัญหา	3.72	0.77	3.64	0.72	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกัน ปรับปรุงการทำงาน	3.72	0.74	3.64	0.79	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้น วิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไป จากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	3.75	0.68	3.67	0.73	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำ ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.62	0.95	3.33	0.89	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำ วิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลด ค่าใช้จ่าย	3.45	0.89	3.29	0.88	3.37	0.88

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.65	3.45	0.69	3.55	0.67
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้ จากการอบรมมาพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.77	3.50	0.80	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมา ปรับปรุงงาน	3.57	0.82	3.45	0.84	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหา วิธีการทำงานเพื่อลดเวลา ทำงานลง	3.74	0.79	3.45	0.80	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการ ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.77	.82	3.45	0.80	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.66	.68	3.40	0.82	3.52	0.76
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.49	3.61	0.55	3.67	0.52

จากตารางที่ 18 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับ  
ผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับ  
มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 โดยนักศึกษา  
ชายมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักศึกษาหญิง ค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.61 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และ 0.55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาชายมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.83 3.82 3.69 3.66 และ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 0.57 0.46 0.65 และ 0.64 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้งเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73, 0.87) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77, 0.74) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95) และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) และ



ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) รองลงมา สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 , 0.82) ตามลำดับ

นักศึกษาหญิงมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.76 3.71 3.63 3.51 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 0.64 0.62 0.66 0.69 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 , 0.77) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 , 0.76) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.79) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 , 0.80, 0.80) และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) ตามลำดับ

## 5.2 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.47</b>	<b>0.46</b>	<b>3.64</b>	<b>0.61</b>	<b>3.71</b>	<b>0.42</b>	<b>3.73</b>	<b>0.48</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและ ข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับ มอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.67	0.58	3.62	0.75	3.50	0.68	3.56	0.53	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	3.00	0.00	3.68	0.74	3.77	0.68	3.67	0.50	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	3.00	1.00	3.51	0.88	3.73	0.69	3.56	0.53	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.33	0.58	3.57	0.79	3.77	0.73	3.78	0.97	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมาย ในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.33	0.58	3.81	0.75	3.77	0.63	4.11	0.60	3.84	0.71

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2. การร่วมมือ	4.07	0.42	3.72	0.59	3.81	0.62	3.82	0.45	3.76	0.58
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผน ร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	4.33	0.58	3.78	0.76	3.87	0.68	3.67	0.50	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด	4.00	0.00	3.80	0.78	3.97	0.85	3.89	0.60	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.00	0.00	3.75	0.67	3.83	0.59	3.78	0.67	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงาน ร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	4.33	1.15	3.59	0.75	3.53	0.94	3.78	0.67	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหา หนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	3.67	0.58	3.68	0.70	3.87	0.86	4.00	0.71	3.76	0.74

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3. การประสานงาน	3.73	0.64	3.77	0.55	3.78	0.60	4.00	0.41	3.79	0.56
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละ บุคคลอย่างชัดเจน	4.00	1.00	3.78	0.74	3.83	0.79	4.00	0.50	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการ ทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.67	0.58	3.68	0.78	3.83	0.75	4.00	0.50	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงาน กันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อ กัน	3.67	0.58	3.90	0.67	3.80	0.71	4.11	0.60	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุม ได้อย่างราบรื่น	3.33	0.58	3.80	0.72	3.73	0.83	3.89	0.78	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความ เข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความ ขัดแย้ง	4.00	1.00	3.67	0.87	3.70	0.75	4.00	0.71	3.71	0.82

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.87	0.92	3.55	0.71	3.59	0.54	3.71	0.56	3.58	0.65
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	4.33	1.15	3.59	0.75	3.70	0.70	4.00	0.50	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุง การทำงาน	3.67	1.53	3.68	0.80	3.63	0.67	3.78	0.67	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้น วิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจาก การปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	3.67	0.58	3.74	0.74	3.70	0.65	3.56	0.73	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำ ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	4.00	1.00	3.43	0.99	3.47	0.82	3.56	0.73	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการ ใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.67	0.58	3.29	0.94	3.43	0.82	3.67	0.71	3.37	0.88

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.73</b>	<b>0.81</b>	<b>3.49</b>	<b>0.73</b>	<b>3.61</b>	<b>0.57</b>	<b>3.76</b>	<b>0.49</b>	<b>3.55</b>	<b>0.67</b>
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการ อบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.67	0.58	3.48	0.82	3.63	0.76	3.56	0.73	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.33	1.15	3.48	0.85	3.53	0.82	3.67	0.71	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงาน เพื่อลดเวลาทำงานลง	3.67	0.58	3.49	0.87	3.70	0.75	3.89	0.33	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33	1.15	3.52	0.90	3.67	0.61	3.78	0.67	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่ จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.58	3.48	0.80	3.50	0.73	3.89	0.60	3.52	0.76
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.61</b>	<b>3.63</b>	<b>0.55</b>	<b>3.70</b>	<b>0.48</b>	<b>3.80</b>	<b>0.44</b>	<b>3.67</b>	<b>0.52</b>

จากตารางที่ 19 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยนักศึกษาที่มีอายุ 46-55 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี และ นักศึกษาที่มีอายุ 25-35 ปี ค่าเฉลี่ย 3.80 3.77 3.70 และ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 0.61 0.48 0.55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุมีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 4.07 3.87 3.73 3.73 และ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 0.92 0.64 0.81 0.46 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00, 1.00) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม และ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58, 1.15) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00, 0.00) และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00, 1.00) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ หรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58, 0.58) และสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ด้านการมีความคิด



สร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 , 0.58 , 0.58) และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15) รองลงมา สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 , 0.58, 0.58) และ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.77 3.72 3.64 3.55 และ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 0.59 0.61 0.71 0.73 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.67) รองลงมา สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82, 0.85) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีอายุ 36-45 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.81 3.78 3.71 3.61 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 0.60 0.42 0.57 0.54 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 , 0.73 , 0.63) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุ

เป้าหมายที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 , 0.86) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 , 0.75) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 , 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีอายุ 46-55 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.00 3.82 3.76 3.73 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 0.45 0.49 0.48 0.56 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.50) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 , 0.53) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 , 0.67) และ สมาชิกในทีมมีการ วางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) *ด้านการ ประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและ การพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการ กำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่ง กันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 , 0.50 0.71) และ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) *ด้าน การมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไป จากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัย มาประยุกต์ใช้เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73, 0.73) และ *ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33, 0.60) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) และ สมาชิกในทีมนำความรู้จาก การอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) ตามลำดับ

### 5.3 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.65</b>	<b>0.58</b>	<b>3.68</b>	<b>0.50</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อ สงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าทีม	3.59	0.73	3.59	0.67	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.71	0.70	3.63	0.70	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการ ประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.57	0.86	3.54	0.74	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่าง ชัดเจน	3.54	0.83	3.78	0.69	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบ เป้าหมายในการทำงานจาก หัวหน้าทีม	3.83	0.74	3.85	0.65	3.84	0.71
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.75</b>	<b>0.63</b>	<b>3.80</b>	<b>0.49</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการ วางแผนร่วมมือกันในการ ปฏิบัติกิจกรรม	3.84	0.77	3.76	0.62	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือ กันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด	3.80	0.81	3.95	0.71	3.86	0.77

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ  
(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	3.77	0.66	3.80	0.60	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงาน ร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน ทีม	3.61	0.82	3.61	0.80	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	3.70	0.73	3.85	0.76	3.76	0.74
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>3.76</b>	<b>0.57</b>	<b>3.83</b>	<b>0.54</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
3.1 สมาชิกในทีมมีการ กำหนดขอบเขตหน้าที่การ ทำงานของแต่ละบุคคลอย่าง ชัดเจน	3.79	0.81	3.88	0.60	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ หรือระบบการทำงานในทีม อย่างชัดเจน	3.67	0.81	3.88	0.60	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการ ประสานงานกันด้วยมารยาท และการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.80	0.67	4.02	0.65	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการ ประชุมได้อย่างราบรื่น	3.77	0.73	3.78	0.79	3.77	0.75

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ  
(ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับ ความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อ เกิดความขัดแย้ง	3.79	0.78	3.59	0.89	3.71	0.82
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>3.54</b>	<b>0.69</b>	<b>3.65</b>	<b>0.59</b>	<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกัน แก้ปัญหา	3.60	0.77	3.80	0.68	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกัน ปรับปรุงการทำงาน	3.66	0.80	3.71	0.72	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้น วิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไป จากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	3.64	0.72	3.83	0.67	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำ ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.46	0.94	3.49	0.90	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำ วิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลด ค่าใช้จ่าย	3.33	0.94	3.44	0.78	3.37	0.88
<b>5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.50</b>	<b>0.71</b>	<b>3.64</b>	<b>0.60</b>	<b>3.55</b>	<b>0.67</b>
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้ จากการอบรมมาพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.46	0.83	3.66	0.69	3.53	0.78

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	โสด		สมรส		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมา ปรับปรุงงาน	3.44	0.86	3.61	0.77	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหา วิธีการทำงานเพื่อลดเวลา ทำงานลง	3.56	0.86	3.63	0.70	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติ กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	3.57	0.83	3.66	0.82	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.46	0.77	3.63	0.73	3.52	0.76
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.56</b>	<b>3.72</b>	<b>0.47</b>	<b>3.67</b>	<b>0.52</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับ  
ผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับ  
มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 โดยนักศึกษาที่มี  
สถานภาพสมรส มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักศึกษาที่มีสถานภาพโสด ค่าเฉลี่ย  
3.72 และ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 0.56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนก  
ตามสถานภาพ มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่มีสถานภาพโสด มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมาก  
ที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้าน  
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.76 3.75 3.65 3.54 และ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 0.63



0.58 0.69 0.71 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีม ได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) และสมาชิกในทีมมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) สมาชิกในทีมช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อ หาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และสมาชิก ในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมี การประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.78) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการ ทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไป (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.83) รองลงมา สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน

(ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 , 0.77) และ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีสถานภาพสมรส มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.83 3.80 3.68 3.65 และ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 0.50 0.59 0.60 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) รองลงมา ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 , 0.60) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไป (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69, 0.82) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70, 0.73) และ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) ตามลำดับ

#### 5.4 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ		พนักงานบริษัท		เจ้าของกิจการ/ธุรกิจ ส่วนตัว		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.60</b>	<b>0.50</b>	<b>3.67</b>	<b>0.54</b>	<b>3.66</b>	<b>0.57</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่ เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.50	0.52	3.55	0.76	3.62	0.71	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.75	0.45	3.66	0.67	3.69	0.76	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.33	0.65	3.61	0.75	3.57	0.88	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่าง ชัดเจน	3.67	0.78	3.71	0.73	3.57	0.83	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงาน จากหัวหน้าทีม	3.75	0.75	3.84	0.72	3.85	0.70	3.84	0.71

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ		พนักงานบริษัท		เจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.67</b>	<b>0.55</b>	<b>3.84</b>	<b>0.52</b>	<b>3.73</b>	<b>0.62</b>	<b>3.76</b>	<b>.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.58	0.67	3.89	0.65	3.80	0.77	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.83	0.58	4.03	0.75	3.75	0.81	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.75	0.45	3.76	0.63	3.80	0.68	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	3.67	0.78	3.61	0.82	3.61	0.82	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.50	0.80	3.92	0.78	3.70	0.69	3.76	0.74

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ		พนักงานบริษัท		เจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>3.88</b>	<b>0.45</b>	<b>3.87</b>	<b>0.49</b>	<b>3.71</b>	<b>0.61</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	3.75	0.62	3.95	0.66	3.75	0.81	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	3.83	0.58	3.84	0.59	3.67	0.85	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วย มารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.92	0.67	4.00	0.66	3.80	0.68	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่าง ราบรื่น	4.00	0.60	3.87	0.62	3.67	0.83	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกัน และกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.92	0.67	3.71	0.84	3.67	0.85	3.71	0.82

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ		พนักงานบริษัท		เจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>3.73</b>	<b>0.44</b>	<b>3.62</b>	<b>0.64</b>	<b>3.53</b>	<b>0.70</b>	<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.75	0.62	3.74	0.69	3.62	0.80	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.67	0.49	3.68	0.77	3.67	0.81	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.67	0.49	3.74	0.79	3.70	0.69	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมา ประยุกต์ใช้	3.83	0.58	3.50	0.95	3.38	0.95	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.75	0.45	3.42	0.79	3.26	0.98	3.37	0.88

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอาชีพ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ		พนักงานบริษัท		เจ้าของกิจการ/ธุรกิจ ส่วนตัว		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.82</b>	<b>0.41</b>	<b>3.61</b>	<b>0.62</b>	<b>3.46</b>	<b>0.74</b>	<b>3.55</b>	<b>0.67</b>
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมา พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.39	3.68	0.77	3.38	0.82	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อ นำมาปรับปรุงงาน	3.92	0.51	3.55	0.76	3.39	0.90	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลด เวลาทำงานลง	3.92	0.51	3.61	0.72	3.51	0.89	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.45	3.66	0.81	3.54	0.89	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.49	3.53	0.69	3.49	0.85	3.52	0.76
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.42</b>	<b>3.72</b>	<b>0.47</b>	<b>3.62</b>	<b>0.57</b>	<b>3.67</b>	<b>0.52</b>



จากตารางที่ 21 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยนักศึกษาที่รับราชการ/รัฐวิสาหกิจมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ นักศึกษาที่เป็นพนักงานบริษัทและ นักศึกษาที่เป็นเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.74 3.72 และ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 0.47 0.57 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอาชีพ มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่รับราชการ/รัฐวิสาหกิจมีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.88 3.82 3.73 3.67 และ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 0.41 0.44 0.55 0.50 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45, 0.75) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง และ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67, 0.67) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละ

บุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้(ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 , 0.45) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน และสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49, 0.49) และ*ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51, 0.51) รองลงมา สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) ตามลำดับ

นักศึกษาที่เป็นพนักงานบริษัท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.87 3.84 3.62 และ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 0.52 0.54 0.64 0.62 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) รองลงมา ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกใน

ทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69, 0.79) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) ตามลำดับ

นักศึกษาที่เป็นเจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.73 3.71 3.66 3.53 และ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 0.61 0.57 0.70 0.74 ตามลำดับ โดย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88, 0.83) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม และสมาชิกในทีม

ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 , 0.68) รองลงมา ในสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) **ด้านการประสานงาน** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85, 0.83, 0.85) **ด้าน การมีความคิดสร้างสรรค์** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98) และ**ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) สมาชิกในทีม ค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) สมาชิกในทีม มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) และสมาชิกในทีมนำความรู้จากการ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) ตามลำดับ

## 5.5 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		หัวหน้าทีม /หัวหน้าฝ่าย		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ		เจ้าของกิจการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.68</b>	<b>0.59</b>	<b>3.65</b>	<b>0.48</b>	<b>3.67</b>	<b>0.60</b>	<b>3.58</b>	<b>0.46</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อง ใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าทีม	3.62	0.74	3.64	0.57	3.64	0.74	3.25	0.75	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	3.62	0.78	3.76	0.60	3.79	0.58	3.75	0.62	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.55	0.89	3.48	0.65	3.64	0.93	3.67	0.65	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน อย่างชัดเจน	3.65	0.90	3.64	0.64	3.57	0.65	3.58	0.67	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายใน การทำงานจากหัวหน้าทีม	3.95	0.70	3.72	0.74	3.71	0.61	3.67	0.78	3.84	0.71

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		หัวหน้าทีม /หัวหน้าฝ่าย		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ		เจ้าของกิจการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.79</b>	<b>0.65</b>	<b>3.79</b>	<b>0.47</b>	<b>3.71</b>	<b>0.57</b>	<b>3.65</b>	<b>0.44</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือ กันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.85	0.73	3.96	0.68	3.64	0.74	3.50	0.67	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.88	0.87	3.84	0.69	3.86	0.66	3.75	0.62	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.87	0.72	3.76	0.44	3.57	0.51	3.67	0.65	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกัน เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในทีม	3.58	0.87	3.56	0.77	3.79	0.80	3.67	0.65	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหา หนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.75	0.75	3.84	0.80	3.71	0.83	3.67	0.49	3.76	0.74

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		หัวหน้าทีม /หัวหน้าฝ่าย		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ		เจ้าของกิจการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>3. การประสานงาน</b>	3.72	0.57	3.94	0.50	3.87	0.58	3.70	0.57	3.79	0.56
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่าง ชัดเจน	3.77	0.77	3.92	0.70	3.93	0.73	3.75	0.75	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานใน ทีมอย่างชัดเจน	3.72	0.74	3.88	0.60	3.79	0.89	3.58	0.90	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกัน ด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.83	0.72	4.00	0.58	3.93	0.73	3.83	0.58	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้ อย่างราบรื่น	3.68	0.81	3.96	0.61	4.00	0.55	3.58	0.79	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจ ซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.62	0.87	3.92	0.81	3.71	0.83	3.75	0.62	3.71	0.82

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		หัวหน้าทีม /หัวหน้าฝ่าย		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ		เจ้าของกิจการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>3.58</b>	<b>0.68</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>	<b>3.53</b>	<b>0.83</b>	<b>3.47</b>	<b>0.53</b>	<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.68	0.77	3.68	0.56	3.71	0.99	3.58	0.67	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.70	0.79	3.68	0.56	3.57	1.02	3.67	0.78	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการ แก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการ ปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	3.72	0.74	3.64	0.70	3.86	0.77	3.67	0.49	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัย มาประยุกต์ใช้	3.48	0.93	3.72	0.89	3.29	0.99	3.08	0.79	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.32	0.98	3.60	0.65	3.21	0.97	3.33	0.65	3.37	0.88



ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	ผู้จัดการ		หัวหน้าทีม /หัวหน้าฝ่าย		เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ		เจ้าของกิจการ		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.47</b>	<b>0.75</b>	<b>3.78</b>	<b>0.53</b>	<b>3.57</b>	<b>0.64</b>	<b>3.45</b>	<b>0.49</b>	<b>3.55</b>	<b>0.67</b>
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมา พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.38	0.85	3.84	0.75	3.64	0.63	3.50	0.52	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.37	0.90	3.84	0.55	3.64	0.93	3.33	0.65	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงาน เพื่อลดเวลาทำงานลง	3.52	0.89	3.76	0.66	3.50	0.65	3.67	0.78	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.91	3.80	0.71	3.57	0.76	3.42	0.67	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.85	3.64	0.64	3.50	0.76	3.33	0.49	3.52	0.76
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.58</b>	<b>3.76</b>	<b>0.44</b>	<b>3.67</b>	<b>0.55</b>	<b>3.57</b>	<b>0.39</b>	<b>3.67</b>	<b>0.52</b>

จากตารางที่ 22 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยนักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือนักศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ นักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย นักศึกษาระดับผู้จัดการ และ นักศึกษาระดับเจ้าของกิจการ ค่าเฉลี่ย 3.76 3.67 3.65 และ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 0.55 0.58 0.39 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาระดับผู้จัดการ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.79 3.72 3.68 3.58 และ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 0.57 0.59 0.68 0.75 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 , 0.78) และ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน(ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีม

ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) **ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93) และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98) และ **ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) รองลงมา สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89, 0.85) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) และ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) ตามลำดับ

นักศึกษาระดับหัวหน้าทีม/หัวหน้าฝ่าย มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.94 3.79 3.78 3.66 และ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 0.47 0.53 0.55 0.48 ตามลำดับ โดย **ด้านการติดต่อสื่อสาร** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) รองลงมา สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม และ สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57, 0.64) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) **ด้านการร่วมมือ** ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69, 0.80) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อ

หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70, 0.81) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และสมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56, 0.56) สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 , 0.55) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) ตามลำดับ

นักศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.87 3.71 3.67 3.57 และ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 0.57 0.60 0.64 0.83 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 , 0.93) และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) ด้านการร่วมมือ ปัจจัย

ย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงมา สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) และสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น(ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73, 0.73) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย(ค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) และ*ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 , 0.93) สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.76) ตามลำดับ

นักศึกษาระดับเจ้าของกิจการ มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.70 3.65 3.58 3.47 และ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 0.44 0.46 0.53 0.49 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62)

รองลงมา สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.78) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม และในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.65, 0.49) และสมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้งเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.62) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90, 0.79) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน และสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, 0.49) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65, 0.49) ตามลำดับ

## 5.6 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.74</b>	<b>0.57</b>	<b>3.45</b>	<b>0.61</b>	<b>3.77</b>	<b>0.30</b>	<b>3.69</b>	<b>0.47</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและ ข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับ มอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.75	.80	3.38	0.62	3.60	0.51	3.44	0.63	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	3.78	0.67	3.34	0.86	3.87	0.35	3.81	0.54	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.63	0.85	3.28	0.92	3.73	0.46	3.69	0.70	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลกันอย่างชัดเจน	3.65	0.77	3.45	0.87	3.80	0.41	3.75	0.93	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมาย ในการทำงานจากหัวหน้าทีม	3.88	0.79	3.79	0.68	3.87	0.52	3.75	0.68	3.84	0.71

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.88</b>	<b>0.53</b>	<b>3.47</b>	<b>0.69</b>	<b>3.75</b>	<b>0.50</b>	<b>3.95</b>	<b>0.40</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือ กันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.94	0.79	3.52	0.74	3.73	0.46	4.00	0.52	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.94	0.70	3.62	0.94	3.93	0.70	3.94	0.68	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.90	0.61	3.55	0.74	3.80	0.56	3.81	0.54	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกัน เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในทีม	3.78	0.78	3.24	0.87	3.60	0.74	3.75	0.68	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหา หนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.82	0.74	3.41	0.68	3.67	0.62	4.25	0.68	3.76	0.74



ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>3.84</b>	<b>0.59</b>	<b>3.56</b>	<b>0.60</b>	<b>3.85</b>	<b>0.30</b>	<b>3.96</b>	<b>0.46</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่าง ชัดเจน	3.88	0.79	3.72	0.84	3.67	0.62	3.94	0.44	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานใน ทีมอย่างชัดเจน	3.73	0.80	3.59	0.82	3.87	0.52	4.00	0.52	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกัน ด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.92	0.63	3.69	0.81	3.93	0.59	4.06	0.57	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้ อย่างราบรื่น	3.84	0.78	3.52	0.74	3.93	0.59	3.88	0.72	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจ ซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.84	0.86	3.28	0.84	3.87	0.52	3.94	0.68	3.71	0.82

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>4. การมีความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>3.65</b>	<b>0.68</b>	<b>3.32</b>	<b>0.69</b>	<b>3.67</b>	<b>0.49</b>	<b>3.73</b>	<b>0.54</b>	<b>3.58</b>	<b>0.65</b>
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.73	0.72	3.41	0.87	3.73	0.59	3.94	0.57	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.78	0.76	3.45	0.91	3.67	0.49	3.75	0.68	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.84	0.73	3.41	0.63	3.67	0.62	3.88	0.72	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.57	1.02	3.14	0.79	3.80	0.77	3.44	0.81	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.35	0.96	3.21	0.90	3.47	0.83	3.63	0.62	3.37	0.88

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.56</b>	<b>0.73</b>	<b>3.28</b>	<b>0.72</b>	<b>3.71</b>	<b>0.40</b>	<b>3.88</b>	<b>0.38</b>	<b>3.55</b>	<b>0.67</b>
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการ อบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.51	0.86	3.34	0.72	3.60	0.63	3.88	0.72	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.51	0.88	3.21	0.86	3.73	0.59	3.81	0.66	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงาน เพื่อลดเวลาทำงานลง	3.59	0.90	3.28	0.80	3.73	0.70	4.00	0.00	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.92	3.38	0.90	3.73	0.46	3.81	0.54	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.76	3.17	0.85	3.73	0.46	3.88	0.62	3.52	0.76
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.53</b>	<b>3.42</b>	<b>0.60</b>	<b>3.75</b>	<b>0.31</b>	<b>3.84</b>	<b>0.39</b>	<b>3.67</b>	<b>0.52</b>

จากตารางที่ 23 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยนักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ค่าเฉลี่ย 3.84 3.75 3.73 และ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.39 0.31 0.53 0.60 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.88 3.84 3.74 3.65 และ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 0.59 0.57 0.68 0.73 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน(ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) และ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม และสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79, 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ในทีมมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.63) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น และ สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย

3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, 0.86) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02) และ สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) รองลงมา สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86, 0.88) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.56 3.47 3.45 3.32 และ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 0.69 0.61 0.69 0.72 ตามลำดับ โดย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.68) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม(ค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 , 0.63) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และ*ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง(ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) และสมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.85 3.77 3.75 3.71 และ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 0.30 0.50 0.40 0.49 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 , 0.52) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) และ สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับ

มอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน และสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59, 0.59) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52, 0.52) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน และ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49, 0.62) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) และ*ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59, 0.70, 0.46, 0.46) และ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.96 3.95 3.88 3.73 และ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 0.40 0.38 0.54 0.47 ตามลำดับ โดย*ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.54) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93, 0.68) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม(ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด(ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44, 0.68) และสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) *ด้านความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ(ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และสมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00) รองลงมา สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72, 0.62) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66, 0.54) ตามลำดับ



5.7 การทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	10,000-39,999 บาท		40,000-69,999 บาท		70,000-99,999 บาท		100,000 บาทขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>1. การติดต่อสื่อสาร</b>	<b>3.68</b>	<b>0.58</b>	<b>3.72</b>	<b>0.59</b>	<b>3.63</b>	<b>0.39</b>	<b>3.49</b>	<b>0.49</b>	<b>3.66</b>	<b>0.55</b>
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อง ใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าทีม	3.51	0.84	3.68	0.66	3.60	0.51	3.53	0.64	3.59	0.71
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	3.83	0.63	3.65	0.80	3.53	0.52	3.53	0.74	3.68	0.70
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.54	0.92	3.68	0.80	3.47	0.64	3.40	0.74	3.56	0.82
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน อย่างชัดเจน	3.61	0.86	3.68	0.83	3.80	0.56	3.40	0.63	3.63	0.79
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายใน การทำงานจากหัวหน้าทีม	3.90	0.70	3.90	0.67	3.73	0.70	3.60	0.83	3.84	0.71

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	10,000-39,999 บาท		40,000-69,999 บาท		70,000-99,999 บาท		100,000 บาทขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>2. การร่วมมือ</b>	<b>3.76</b>	<b>0.62</b>	<b>3.86</b>	<b>0.56</b>	<b>3.76</b>	<b>0.39</b>	<b>3.53</b>	<b>0.66</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือ กันในการปฏิบัติกิจกรรม	3.83	0.80	3.90	0.67	3.87	0.35	3.47	0.83	3.81	0.72
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.73	0.87	4.00	0.72	4.07	0.46	3.60	0.83	3.86	0.77
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.85	0.65	3.80	0.65	3.73	0.59	3.60	0.63	3.78	0.64
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกัน เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในทีม	3.61	0.83	3.75	0.78	3.47	0.83	3.40	0.83	3.61	0.81
2.5 ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหา หนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.76	0.70	3.85	0.80	3.67	0.72	3.60	0.74	3.76	0.74

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	10,000-39,999 บาท		40,000-69,999 บาท		70,000-99,999 บาท		100,000 บาทขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>3. การประสานงาน</b>	<b>3.87</b>	<b>0.50</b>	<b>3.83</b>	<b>0.55</b>	<b>3.84</b>	<b>0.49</b>	<b>3.39</b>	<b>0.65</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่าง ชัดเจน	3.90	0.77	3.88	0.65	3.80	0.68	3.47	0.92	3.82	0.74
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานใน ทีมอย่างชัดเจน	3.76	0.80	3.83	0.64	3.80	0.77	3.47	0.83	3.75	0.74
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกัน ด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	3.83	0.67	3.93	0.66	4.20	0.56	3.60	0.74	3.88	0.67
3.4 สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้ อย่างราบรื่น	3.95	0.63	3.80	0.76	3.93	0.59	3.07	0.80	3.77	0.75
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจ ซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.93	0.75	3.73	0.85	3.47	0.83	3.33	0.82	3.71	0.82

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	10,000-39,999 บาท		40,000-69,999 บาท		70,000-99,999 บาท		100,000 บาทขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.60	0.68	3.65	0.62	3.57	0.69	3.36	0.63	3.58	0.65
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	3.66	0.76	3.73	0.64	3.73	0.80	3.53	0.92	3.68	0.74
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	3.61	0.83	3.80	0.65	3.73	0.88	3.47	0.74	3.68	0.76
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.71	0.72	3.78	0.73	3.67	0.82	3.60	0.51	3.71	0.71
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	3.51	0.98	3.58	0.90	3.40	0.91	3.13	0.83	3.47	0.92
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	3.49	0.78	3.38	0.98	3.33	0.72	3.07	1.03	3.37	0.88

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในทีม	10,000-39,999 บาท		40,000-69,999 บาท		70,000-99,999 บาท		100,000 บาทขึ้นไป		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.73	3.64	0.63	3.49	0.68	3.39	0.64	3.55	0.67
5.1 สมาชิกในทีมนำความรู้จากการ อบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.54	0.84	3.60	0.78	3.60	0.63	3.27	0.80	3.53	0.78
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหา ข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.49	0.87	3.70	0.69	3.33	0.90	3.20	0.94	3.50	0.83
5.3 สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงาน เพื่อลดเวลาทำงานลง	3.54	0.81	3.70	0.79	3.47	0.83	3.53	0.83	3.59	0.80
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.86	3.60	0.81	3.60	0.91	3.53	0.74	3.60	0.82
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.74	3.58	0.78	3.47	0.74	3.40	0.83	3.52	0.76
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.53	3.74	0.52	3.66	0.47	3.43	0.55	3.67	0.52

จากตารางที่ 24 พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยนักศึกษาที่มีรายได้ 40,000-69,999 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ นักศึกษาที่มีรายได้ 10,000-39,999 บาท นักศึกษาที่มีรายได้ 70,000-99,999 บาท และนักศึกษาที่มีรายได้ 100,000 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.74 3.69 3.66 และ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 0.53 0.47 0.55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายด้านและปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-39,999 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.87 3.76 3.68 3.60 และ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 0.62 0.58 0.68 0.73 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมา สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) และสมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) สมาชิกในทีมมีการ

ประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และสมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) รองลงมา สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84, 0.81, 0.74) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000-69,999 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.86 3.83 3.72 3.65 และ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 0.55 0.59 0.62 0.63 ตามลำดับ โดย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) รองลงมา สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และ สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66, 0.80, 0.83) และสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุ

และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) สมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69, 0.79) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, 0.81) และ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 70,000-99,999 บาท มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.84 3.76 3.63 3.57 และ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 0.39 0.39 0.69 0.68 ตามลำดับ โดย *ด้านการติดต่อสื่อสาร* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมา สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และ สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64)



ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมา สมาชิกในทีมดำเนินการประชุม ได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68, 0.77) และสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง(ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา และ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80, 0.88) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องและ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63, 0.91) รองลงมา สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83, 0.74) และสมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) ตามลำดับ

นักศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 100,000 บาทขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.53 3.49 3.39 และ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 0.49 0.65 0.64 0.63 ตามลำดับ โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม (ค่าเฉลี่ย

3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) รองลงมา สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64, 0.74) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน และสมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74, 0.63) *ด้านการร่วมมือ* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในทีมมีการระดมสมอง เพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83, 0.63, 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) และสมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) *ด้านการประสานงาน* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน และ สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92, 0.83) สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) และสมาชิกในทีมดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) รองลงมา สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) และสมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03) และ *ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ สมาชิกในทีมค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83, 0.74) รองลงมา สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม  
ของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบทั้ง 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 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรม	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	T1	T2	T3	T4	T5	T6
L1 อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี	-													
L2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.682**	-												
L3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.560**	.439**	-											
L4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	.569**	.568**	.670**	-										
L5 การให้รางวัลตามสถานการณ์	.445**	.454**	.528**	.659**	-									
L6 การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ)	.369**	.362**	.284**	.371**	.444**	-								
L7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ	.152	.196*	.176	.086	.120	.398**	-							
L8 ภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7	.742**	.727**	.743**	.784**	.740**	.646**	.503**	-						
T1 ด้านการติดต่อสื่อสาร	.342**	.450**	.310**	.310**	.403**	.432**	.243**	.502**	-					
T2 ด้านความร่วมมือ	.299**	.364**	.280**	.370**	.419**	.383**	.214*	.473**	.710**	-				
T3 ด้านการประสานงาน	.368**	.393**	.295**	.264**	.412**	.491**	.323**	.520**	.689**	.734**	-			
T4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	.340**	.365**	.422**	.379**	.399**	.364**	.303**	.531**	.638**	.714**	.776**	-		
T5 ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	.341**	.290**	.476**	.400**	.501**	.289**	.226*	.522**	.569**	.617**	.680**	.819**	-	
T6 ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน	.388**	.424**	.417**	.400**	.493**	.445**	.300**	.586**	.818**	.862**	.887**	.916**	.861**	-

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

\*\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมทั้ง 7 องค์ประกอบ และระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.586$ ) ซึ่งมีความหมายว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมสัมพันธ์กัน พฤติกรรมทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีแนวโน้มภาวะผู้นำโดยรวมสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงตามไปด้วย หรือ หากมีแนวโน้มภาวะผู้นำโดยรวมต่ำก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่ำเช่นกัน

#### - พฤติกรรมภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 1: อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี (L1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ สูงที่สุด ( $r = 0.682$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือต่ำที่สุด ( $r = 0.299$ )

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (L2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ สูงที่สุด ( $r = 0.682$ ) และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.196$ )

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (L3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สูงที่สุด ( $r = 0.670$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือ ต่ำที่สุด ( $r = 0.280$ )

องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (L4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ 5 การให้รางวัลตามสถานการณ์ สูงที่สุด ( $r = 0.659$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 3 การประสานงาน ต่ำที่สุด ( $r = 0.264$ )

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (L5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 7 การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับ

องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สูงที่สุด ( $r = 0.659$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ต่ำที่สุด ( $r = 0.399$ )

องค์ประกอบที่ 6: การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ) (L6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 3 การประสานงาน สูงที่สุด ( $r = 0.491$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ต่ำที่สุด ( $r = 0.289$ )

องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ (L7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ (ยกเว้น องค์ประกอบที่ 1 อำนาจดึงดูดใจ หรือบารมี องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 5 การให้รางวัลตามสถานการณ์) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 6 การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ) สูงที่สุด ( $r = 0.398$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือ ต่ำที่สุด ( $r = 0.214$ )

ภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1-7 (L8) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สูงที่สุด ( $r = 0.784$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือ ต่ำที่สุด ( $r = 0.473$ )

#### - พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ด้านการติดต่อสื่อสาร (T1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 2 ความร่วมมือ สูงที่สุด ( $r = 0.710$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.243$ )

ด้านความร่วมมือ (T2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 3 การประสานงาน สูงที่สุด ( $r = 0.734$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.214$ )

ด้านการประสานงาน (T3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ สูงที่สุด ( $r = 0.776$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ต่ำที่สุด ( $r = 0.264$ )

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (T4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สูงที่สุด ( $r = 0.819$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.303$ )

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (T5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ สูงที่สุด ( $r = 0.819$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.226$ )

ภาพรวมการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน (T6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ สูงที่สุด ( $r = 0.916$ ) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำองค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ ต่ำที่สุด ( $r = 0.300$ )

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตร

**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ในการศึกษาครั้งนี้ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ ได้ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งสรุปได้ 2 ประเด็น หลักๆ ดังนี้

1. ควรมีการปูพื้นเรื่องทักษะคิด การสื่อสารภายในและภายนอกให้กับผู้ให้บริการนักศึกษาลัทธิศูต Ex-MBA ร่วมกับนักศึกษาลัทธิศูต Ex-MBA เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา

2. การที่จะเข้าใจในลัทธิศูตและนำไปใช้ได้ต้องมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมลัทธิศูตควรมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักการดัดแปลงนำเอาลัทธิศูตไปใช้งานจริง