

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	119	26.86
1.2 ครู	324	73.14
รวม	443	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	158	35.66
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	125	28.22
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	160	36.12
รวม	443	100.00

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 443 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 26.86 และครู จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 73.14 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 35.66 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 28.22 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษา

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{X}	S.D.	
1. การรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ ของตนเอง	4.06	0.56	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและ เป้าหมายของทีม	3.85	0.57	มาก
3. การกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจของทีม	3.84	0.59	มาก
4. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ สมาชิกในทีม	3.76	0.65	มาก
5. การกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	3.85	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	3.87	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยภาพอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม และการ

กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

การรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ ของตนเอง	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{X}	S.D.	
1. เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้ถึง เป้าหมาย และความคืบหน้าของงาน	4.14	0.69	มาก
2. เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงาน จัดขึ้น	4.20	0.71	มาก
3. ให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ได้ครบถ้วน ตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ	3.96	0.62	มาก
4. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ของทีมงานได้	3.95	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.06	0.56	มาก

จากตาราง 4 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาได้แก่ เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้ถึงเป้าหมาย และความคืบหน้าของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม

การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีม	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{X}	S.D.	
1. ช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายของทีม	4.13	0.67	มาก
2. กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.88	0.62	มาก
3. ชี้ให้สมาชิกเห็นถึงอุปสรรคหรือปัญหา ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของทีมงาน	3.72	0.71	มาก
4. นำเสนอแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม	3.67	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	3.85	0.57	มาก

จากตาราง 5 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นำเสนอแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม

การกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของทีม	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุน การยอมรับและการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกัน และกันภายในทีม	3.97	0.62	มาก
2. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของ สมาชิกในทีม	3.66	0.81	มาก
3. คิดหาวิธีการที่จะกำจัด หรือลดอุปสรรค ที่เกิดขึ้นของการทำงานเป็นทีม	3.68	0.73	มาก
4. สนับสนุนการทำงานเป็นทีมมากกว่า การแข่งขันกัน	4.05	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	3.84	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มากกว่าการแข่งขันกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุน การยอมรับและการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกันภายในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม

การกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของสมาชิกในทีม	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{X}	S.D.	
1. วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ และเสนอแนะวิธีการ ปรับปรุง	3.63	0.77	มาก
2. ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม	3.90	0.75	มาก
3. วิเคราะห์หาข้อสรุปและนำความคิดเห็น ของทีมงานไปปฏิบัติ	3.75	0.75	มาก
4. สอนสมาชิกในการทำงานเป็นทีมให้ บรรลุผลสำเร็จ	3.75	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม	3.76	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ วิเคราะห์หาข้อสรุปและนำความคิดเห็นของทีมงานไปปฏิบัติ และสอนสมาชิกในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และเสนอแนะวิธีการปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม

การกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	n = 443		ระดับสมรรถนะ
	\bar{x}	S.D.	
1. กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีมงาน โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.80	0.73	มาก
2. ติดตามและประเมินผลการทำงานของ สมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.68	มาก
3. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึง แนวทางและวิธีการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	3.82	0.84	มาก
4. สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับ ทีมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	4.00	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	3.85	0.64	มาก

จากตาราง 8 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับทีมงานอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาได้แก่ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ติดตามและประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ด้าน	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร (n=119)		ครู (n=324)		t	P-Value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	4.09	0.58	4.06	0.55	0.45	.646
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม	4.00	0.60	3.84	0.56	2.29*	.022
3	การกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม	3.92	0.68	3.84	0.59	1.15	.249
4	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม	3.91	0.64	3.75	0.64	1.98*	.048
5	การกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	4.08	0.69	3.84	0.63	3.01*	.003
	รวมเฉลี่ย	4.00	0.57	3.87	0.51	1.98*	.049

*P<.05

จากตาราง 9 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00, S.D.=0.57$) มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู ($\bar{X} = 3.87, S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะด้านการ ทำงานเป็นทีม	ขนาดของโรงเรียน						F	P	รายคู่ที่ แตกต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1.การรับรู้และเข้าใจ ถึงบทบาทและหน้าที่ ของตนเอง	4.07	0.56	4.04	0.61	4.09	0.54	0.19	.83	-
2.การมีส่วนร่วมใน การกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีม	3.94	0.52	3.82	0.77	3.89	0.45	1.14	.32	-
3.การกระตุ้นให้ สมาชิกมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ของทีม	3.97	0.65	3.72	0.66	3.84	0.52	4.80*	.01	(เล็ก>กลาง)
4.การกำหนดบทบาท และหน้าที่ของ สมาชิกในทีม	3.80	0.60	3.83	0.71	3.78	0.67	0.15	.86	-
5.การกำหนดกลยุทธ์ และทิศทางของทีม	4.01	0.65	3.99	0.75	3.71	0.55	7.14*	.00	(เล็ก,กลาง> ใหญ่)
รวมเฉลี่ย	3.95	0.53	3.88	0.63	3.86	0.44	1.20	.30	-

*P<.05

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม และด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเซฟเฟ้ พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะแตกต่างกับผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเซฟเฟ้ พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่มีสมรรถนะแตกต่างกับผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05