บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้สัญลักษณ์ในการศึกษาครั้งนี้คือ

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบ F-test
P –Value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่า t
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่า F
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F- test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 410 คนไปคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ ได้ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน

สถานภาพ		n = 410	
		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	- ผู้บริหาร	108	26.30
	- ครูผู้สอน	302	73.70
รวม		410	100.00
ขนาดโรงเรียน	- ขนาดเล็ก	21	5.10
	- ขนาดกลาง	48	11.70
	- ขนาดใหญ่	341	83.20
รวม		410	100.00

จากตาราง 2 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 410 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 และครูผู้สอนจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 โรงเรียนขนาดกลาง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน

ลักษณะสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.42	0.57	มาก
2. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	4.40	0.54	มาก
3. การมีส่วนร่วม	4.34	0.55	มาก
4. การสื่อสารแบบเปิด	4.29	0.61	มาก
5. การไว้เนื้อเชื่อใจกัน	4.27	0.59	มาก
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.36	0.60	มาก
7. การกำหนดบทบาทหน้าที่	4.38	0.56	มาก
8. ภาวะผู้นำในทีม	4.38	0.60	มาก
9. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.62	มาก
รวม	4.36	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.42) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.40) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ($\overline{X}$ =4.27)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม**

การทำงานเป็นทีม	n = 410		ระดับสภาพการ
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	$\overline{X}$	S.D.	ทำงานเป็นทีม
1. สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจ ถูกต้องตรงกัน	4.45	0.62	มาก
2. สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.42	0.65	มาก
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม	4.43	0.69	มาก
4. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมขึ้น ด้วยความเต็มใจของสมาชิก	4.31	0.73	มาก
5. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขึ้นเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีม ประสบความสำเร็จ	4.49	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.57	มาก

จากตาราง 4 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 5. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขึ้นเพื่อช่วย ให้การทำงานเป็นทีม ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.49) รองลงมาได้แก่ ข้อ 1. สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.45) และข้อ 3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม

กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.43) ตามลำดับ ส่วนข้อ 4. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมขึ้น ด้วยความเต็มใจของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.31)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม**

การทำงานเป็นทีม	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม	$\overline{X}$	S.D.	
1. มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในลักษณะเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง	4.40	0.69	มาก
2. มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.35	0.65	มาก
3. มีการช่วยกันระดมความคิดเพื่อให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จ	4.44	0.70	มาก
4. หัวหน้าทีมให้สมาชิกในทีมมีส่วนช่วยคลี่คลายความตึงเครียด และความขัดแย้ง	4.40	0.65	มาก
5. สมาชิกในทีมมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความสำคัญต่อกัน	4.40	0.71	มาก
6. สมาชิกในทีมมีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงานเสริมสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้เกิดกับทีมงาน	4.41	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อ 3. มีการช่วยกันระดมความคิดเพื่อให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.44) รองลงมาได้แก่ข้อ 6. สมาชิกในทีมมีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงานเสริมสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้เกิดกับทีมงาน ($\overline{X}$ =4.41) และข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ =4.40) ยกเว้นข้อ 2. มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกในทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\overline{X}$ =4.35)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.43	0.67	มาก
2. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานร่วมกัน	4.29	0.68	มาก
3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นพ้องต้องกัน	4.36	0.65	มาก
4. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม	4.34	0.61	มาก
5. ทีมงานมีการทำงานร่วมกันของสมาชิกจนบรรลุเป้าหมายทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม	4.28	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.34	0.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 1. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.43) รองลงมาได้แก่ ข้อ 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจโดยอาศัยความ เห็นพ้องต้องกัน ($\overline{X}$ =4.36) และข้อ 4. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม ($\overline{X}$ =4.34) ตามลำดับ ส่วนข้อ 5. ทีมงานมีการทำงานร่วมกันของสมาชิกจนบรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.28)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการสื่อสารแบบเปิด

การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารแบบเปิด	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.28	0.72	มาก
2. ทีมงานมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารถูกต้อง	4.31	0.70	มาก
3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของทีม	4.25	0.68	มาก
4. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถซักถาม โต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย	4.30	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.29	0.61	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 2. ทีมงานมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.31) รองลงมาได้แก่ ข้อ 4. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถซักถาม โต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ($\overline{X}$ =4.30) และข้อ 1. ทีมงาน

เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ($\overline{X}$ =4.28) ตามลำดับ ส่วนข้อ 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.25)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน**

การทำงานเป็นทีม ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. สมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.65	มาก
2. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน	4.36	0.67	มาก
3. สมาชิกในทีมมีความจริงใจต่อกันอย่างแท้จริง โดยปราศจากการบีบบังคับ	4.19	0.70	มาก
4. สมาชิกในทีมมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยการมีน้ำใจ รักและหวังดีต่อกัน	4.32	0.69	มาก
5. สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องโดยไม่หวาดระแวงกัน	4.16	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.27	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 2. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมาได้แก่ ข้อ 1. สมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.35) และข้อ 4. สมาชิกในทีมมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยการมีน้ำใจรักและหวังดีต่อกัน ($\overline{X}$ =4.32) ตามลำดับ ส่วนข้อ 5. สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องโดยไม่หวาดระแวงกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.16)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน**

การทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. สมาชิกทีมงานมีการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.62	มาก
2. ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในทีมเท่าเทียมกัน	4.32	0.67	มาก
3. สมาชิกในทีมมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.38	0.65	มาก
4. สมาชิกในทีมมีความเคารพในสิทธิและไม่ก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน	4.35	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 1. สมาชิกทีมงานมีการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.39) รองลงมาได้แก่ ข้อ 3. สมาชิกในทีมมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =4.38) และข้อ 4. สมาชิกในทีมมีความเคารพในสิทธิและไม่ก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน ($\overline{X}$ =4.35) ตามลำดับ ส่วนข้อ 2. ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในทีมเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.32)

ตาราง10 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตาม สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่

การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. สถานศึกษามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทีมงาน	4.54	0.62	มากที่สุด
2. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน	4.40	0.65	มาก
3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสม ความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	4.28	0.70	มาก
4. มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถให้กับสมาชิกในทีม	4.31	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.56	มาก

จากตาราง 10 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1. สถานศึกษามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทีมงานมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) ส่วนข้อที่เหลือมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้อ 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ตาม ความเหมาะสม ความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.28)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำในทีม**

การทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม	n = 410		ระดับสภาพการทำงานเป็นทีม
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ผู้นำทีมเป็นแบบอย่างในการทำงานเป็นทีม	4.38	0.68	มาก
2. ผู้นำทีมมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในงาน	4.32	0.65	มาก
3. ผู้นำทีมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	4.42	0.67	มาก
4. ผู้นำทีมสามารถแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.38	0.68	มาก
5. ผู้นำทีมมีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.40	0.69	มาก
6. ผู้นำทีมความเอื้ออาทร ใส่ใจทุกข์สุขของสมาชิกในทีมอย่างเสมอภาค	4.39	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 3. ผู้นำทีมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.42) รองลงมาได้แก่ ข้อ 5. ผู้นำทีมมีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ =4.40) และข้อ 6. ผู้นำทีมความเอื้ออาทร ใส่ใจทุกข์สุขของสมาชิกในทีมอย่างเสมอภาค ($\overline{X}$ =4.39) ตามลำดับ ส่วนข้อ 2. ผู้นำทีมมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.32)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) **ตามสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์**

การทำงานเป็นทีม	n = 410		ระดับสภาพการ
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ทำงานเป็นทีม
1. สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.49	0.63	มาก
2. สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.44	0.66	มาก
3. สมาชิกในทีมมีความรักความผูกพันทางจิตใจมีความเห็นใจและห่วงใยกัน	4.39	0.68	มาก
4. สมาชิกในทีมมีความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.40	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมด้านด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อ 1. สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.49) รองลงมาได้แก่ ข้อ 2. สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\overline{X}$ =4.44) และข้อ 4. สมาชิกในทีมมีความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.40) ตามลำดับ ส่วนข้อ 3. สมาชิกในทีมมีความรักความผูกพันทางจิตใจมีความเห็นใจและห่วงใยกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.39)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยการทดสอบค่าที (t- test) และขนาดโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F- test)

ตาราง 13 เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สภาพการทำงานเป็นทีม	ตำแหน่งหน้าที่				t	P –Value
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.64	0.47	4.34	0.58	5.35*	.00
2. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	4.56	0.39	4.34	0.57	4.60*	.00
3. การมีส่วนร่วม	4.55	0.42	4.27	0.58	5.43*	.00
4. การสื่อสารแบบเปิด	4.53	0.48	4.20	0.63	4.95*	.00
5. การไว้เนื้อเชื่อใจกัน	4.48	0.46	4.20	0.62	4.86*	.00
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.48	0.53	4.32	0.62	2.35*	.02
7. การกำหนดบทบาทหน้าที่	4.61	0.41	4.29	0.59	5.98*	.00
8. ภาวะผู้นำในทีม	4.64	0.47	4.30	0.62	6.02*	.00
9. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.64	0.46	4.35	0.65	5.09*	.00
รวมเฉลี่ย	4.58	0.37	4.29	0.53	6.02*	.00

จากตาราง 13 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีสภาพการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม	ขนาดโรงเรียน						F	Sig	รายคู่ที่แตกต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.38	0.39	4.20	0.70	4.45	0.55	4.12*	.02	(ใหญ่>กลาง)
2. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	4.72	0.31	4.23	0.64	4.40	0.52	6.24*	.00	(เล็ก>กลาง), (เล็ก>ใหญ่)
3. การมีส่วนร่วม	4.50	0.42	4.24	0.62	4.34	0.55	1.54	.22	-
4. การสื่อสารแบบเปิด	4.61	0.37	4.16	0.59	4.28	0.62	3.99*	.02	(เล็ก>กลาง)
5. การไว้เนื้อเชื่อใจกัน	4.55	0.50	4.10	0.76	4.28	0.56	4.56*	.01	(เล็ก>กลาง)
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.68	0.36	4.24	0.69	4.36	0.60	3.83*	.02	(เล็ก>กลาง)
7. การกำหนดบทบาทหน้าที่	4.39	0.29	4.28	0.53	4.39	0.58	0.86	.42	-
8. ภาวะผู้นำในทีม	4.66	0.39	4.20	0.70	4.39	0.59	4.60*	.01	(เล็ก>กลาง)
9. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.61	0.37	4.15	0.76	4.46	0.59	6.32*	.00	(เล็ก>กลาง), (ใหญ่>กลาง)
รวมเฉลี่ย	4.57	0.30	4.20	0.62	4.38	0.49	4.40*	.01	(เล็ก>กลาง)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ด้านการ

ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวมเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการสื่อสารแบบเปิดเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกันเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำทีมเป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นรายคู่พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05