

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
X_1	แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_2	แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_3	แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_4	แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
Y	แทน ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adjust R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE_{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน ค่าการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในรูปคะแนนดิบ
Z_x	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน ค่าการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีในรูปคะแนนมาตรฐาน

r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1-4.5

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.51	มาก	4
2.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.48	มาก	3
3.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.50	มาก	1
4.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	0.49	มาก	2
รวม		4.46	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.50) 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.49) 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.48) และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.58	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.65	มาก	4
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา	4.44	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.38	0.71	มาก	4
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น	4.42	0.70	มาก	3
รวม		4.44	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.65) และผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามรายข้อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.49	0.62	มาก	1
2.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนา ศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	4.49	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3.	ผู้บริหารมีการสนับสนุน เปิดโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.41	0.67	มาก	4
4.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.48	0.65	มาก	3
5.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและ ผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.36	0.69	มาก	5
รวม		4.45	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนา ตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.62) และผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.65) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมี แรงบันดาลใจในการทำงาน	4.53	0.64	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.39	0.67	มาก	5
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อ พัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.52	0.63	มากที่สุด	2
4.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่าง แน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.49	0.68	มาก	3
5.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมาย ร่วมกัน	4.49	0.62	มาก	3
รวม		4.49	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.63) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์	4.47	0.64	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.53	0.60	มากที่สุด	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร	4.46	0.64	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย	4.46	0.65	มาก	4
5.	ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.48	0.67	มาก	2
รวม		4.48	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.67) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.65)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6-4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม	4.45	0.37	มาก	1
2.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.44	0.45	มาก	3
3.	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.43	0.45	มาก	4
4.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.45	0.48	มาก	1
รวม		4.44	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.37) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.48) 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.45) และ 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน	4.50	0.63	มาก	1
2.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	4.40	0.64	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่าง ๆ	4.37	0.71	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.48	0.60	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย	4.41	0.63	มาก	3
รวม		4.50	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.60) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่าง ๆ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook	4.48	0.60	มาก	2
2.	ครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย	4.38	0.65	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร	4.37	0.66	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.50	0.60	มาก	1
5.	ครูในโรงเรียนมีการโต้ตอบข้อสงสัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.47	0.58	มาก	3
รวม		4.44	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.60) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.48	0.59	มาก	1
2.	ครูในโรงเรียนตระหนักในการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.42	0.60	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน	4.39	0.64	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน	4.44	0.61	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.44	0.61	มาก	2
รวม		4.43	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.61) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.64)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน	4.44	0.67	มาก	4
2.	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม	4.43	0.63	มาก	5
3.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน	4.45	0.62	มาก	3
4.	ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ	4.46	0.61	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน	4.48	0.64	มาก	1
รวม		4.45	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.61) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.63)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1					
X ₂	.743**	1				
X ₃	.790**	.828**	1			
X ₄	.752**	.821**	.779**	1		
X	.899**	.924**	.928**	.914**	1	
Y	.476**	.502**	.549**	.533**	.562**	1

** p < .01

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.533$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.476$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12-4.13

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

model	SS	df	MS	F	P
Regression	13.889	4	3.472	34.389	0.000*
Residual	28.727	280	0.101		
Total	42.162	284			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี enter ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (constant)	2.333	0.186		12.561*	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	0.253	0.077	0.331	3.300*	0.000
ด้านเครื่องมือพิพอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	0.205	0.073	0.262	2.801*	0.000
ค่าคงที่ (a) = 2.333					
$R = 0.574$, $R^2 = 0.329$, $S.E._{est} = 0.31776$, $F = 34.389^*$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.329 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_3X_3 + b_4X_4 \\ &= 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)\end{aligned}$$

○ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2