

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับ พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา เปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารในโรงเรียน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามและแบบวัดมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษา

ส่วนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารในโรงเรียน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

ส่วนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

ส่วนที่ 5 หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วม  
ในการทำงาน กับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัด  
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย

$n$	=	จำนวน (คน)
$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$SD$	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t$ test
$df$	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig.	=	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้  
ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3)

#### ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	16.8
หญิง	134	83.2
รวม	161	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ น้อยกว่า 39 ปี	96	59.6
อายุ มากกว่า 39 ปี	65	40.4
รวม	161	100.0
อายุงาน		
อายุงาน น้อยกว่า 11 ปี	100	62.1
อายุงาน มากกว่า 11 ปี	61	37.9
รวม	161	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	111	68.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	50	31.1
รวม	161	100.0

จากตาราง 3 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 161 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.20 เพศชาย ร้อยละ 16.80

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 39 ปี ร้อยละ 59.60 กลุ่มอายุมากกว่าค่าเฉลี่ย 39 ปี ร้อยละ 40.40 ตามลำดับ โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 161 คน มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม คือ 39 ปี

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 11 ปี ร้อยละ 62.10 กลุ่มอายุงานมากกว่า 11 ปี ร้อยละ 37.90 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 161 คน มีอายุงานเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มคือ 11 ปี

การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 68.90 และการศึกษาาระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 31.10 ตามลำดับ

## ตาราง 4

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมสื่อสาร การมีส่วนร่วม  
ในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

แบบวัด	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน- มาตรฐาน (SD)	ความหมาย ของคะแนน (เกณฑ์)
พฤติกรรมสื่อสาร	3.96	0.40	สูง
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.43	0.71	ปานกลาง
พฤติกรรมสร้างความสำเร็จใน การทำงาน	3.74	0.36	สูง
- การประสานเป้าหมายบุคคลเข้ากับ เป้าหมายขององค์กร	3.82	0.44	สูง
- การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในโรงเรียน	3.75	0.34	สูง
- การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน	3.79	0.43	สูง
- การใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน	3.79	0.51	สูง
- ความร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน	3.77	0.69	สูง
- ความสามารถตรวจสอบขั้นตอน การทำงานได้	3.68	0.42	สูง
- การทำงานเป็นทีม	3.54	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน  
เขตวัฒนา มีพฤติกรรมสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรม  
การสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมสื่อสาร  
อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน  
อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณารายด้านพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ด้านการประสานเป้าหมาย บุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและด้านการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สองอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านความร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน อยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางตามคะแนนเกณฑ์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางตามคะแนนเกณฑ์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

โดยภาพรวมแล้วพบว่า ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีพฤติกรรมสื่อสาร และพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางตามคะแนนเกณฑ์

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จ ในการทำงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 1.1

ครูเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน  
ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 5)

## ตาราง 5

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	$SD$	$df$	$t$
ชาย	27	3.71	0.48	31.38	-0.287
หญิง	134	3.74	0.34		

จากตาราง 5 พบว่า ครูเพศชายและครูหญิงมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศชายและครูหญิงมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์  $\bar{X} = 3.71$  และ  $\bar{X} = 3.74$  ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าครูเพศชายและครูหญิงมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

## สมมติฐานข้อที่ 1.2

ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย  
ตั้งข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 6)

## ตาราง 6

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	$SD$	$df$	$t$
อายุ > 39 ปี	65	3.71	0.33	159	.078
อายุ ≤ 39 ปี	96	3.75	0.39		

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีอายุมากและครูที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งคู่มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.71$

และ 3.75) ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

### สมมติฐานข้อที่ 1.3

ครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานน้อย ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 7)

#### ตาราง 7

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	$SD$	$df$	$t$
อายุงาน > 11 ปี	61	3.72	0.33	159	0.34
อายุงาน $\leq$ 11 ปี	100	3.74	0.38		

จากตาราง 7 พบว่า ครูที่มีอายุงานมากและครูที่มีอายุงานน้อย มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งคู่มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์ ( $\bar{X} = 3.72$  และ 3.74) ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานน้อย

### สมมติฐานข้อที่ 1.4

ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 8)

## ตาราง 8

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	df	t
สูงกว่าปริญญาตรี	50	3.74	0.42	159	-0.16
ปริญญาตรี	111	3.73	0.34		

จากตาราง 8 พบว่าครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์  $\bar{X} = 3.74$  และ  $\bar{X} = 3.73$  ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่าครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสารกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

#### สมมติฐานที่ 2

พฤติกรรมสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 9)

## ตาราง 9

ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมสื่อสารกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พฤติกรรมสื่อสาร	0.279**

\*\* $p < .01$

จากตาราง 9 พบว่า พฤติกรรมการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .279\* สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

#### ตาราง 10

ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการสื่อสารกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน  
พิจารณารายด้าน

ตัวแปร	พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน						
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	<i>Sa</i>	<i>Sb</i>	<i>Sc</i>	<i>Sd</i>	<i>Se</i>	<i>Sf</i>	<i>Sg</i>
Total communication	.120	.170*	.243**	.305**	.198**	.218**	.190*

\*\* $p < .01$

- Sa* = การประสานเป้าหมายของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร
- Sb* = การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร
- Sc* = การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย
- Sd* = การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- Se* = ความร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน
- Sf* = ความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้
- Sg* = การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 10 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านการประสานเป้าหมายบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร โดยด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดเท่ากับ

.305\*\* ลำดับที่สองคือด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .243\*\*

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม ในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

##### สมมติฐานที่ 3

การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 11)

##### ตาราง 11

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ  
พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.202**

\* $p < .05$

จากตาราง 11 พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .202\*\* ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3



## ตาราง 12

ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จ  
ในการทำงานรายด้าน

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน						
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	<i>Sa</i>	<i>Sb</i>	<i>Sc</i>	<i>Sd</i>	<i>Se</i>	<i>Sf</i>	<i>Sg</i>
Total participative	.176*	.139	.148	.293**	.008	.216**	.147

\*\* $p < .01$

- Sa* = การประสานเป้าหมายของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร  
*Sb* = การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร  
*Sc* = การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย  
*Sd* = การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
*Se* = ความร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน  
*Sf* = ความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้  
*Sg* = การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 12 การวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของพฤติกรรมสร้างความสำเร็จ  
 ในการทำงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม  
 การสร้างความสำเร็จในการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิด  
 ประโยชน์สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ .293 \*\* รองลงมาได้แก่  
 ด้านความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  
 .216\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนด้านการ  
 แลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย  
 ด้านความร่วมมือแก้ไขความขัดแย้งในงาน และด้านการทำงานเป็นทีมไม่มี  
 ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสาร  
การมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรม  
การสร้างความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4

พฤติกรรมสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ  
พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 13)

ตาราง 13

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน  
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พฤติกรรมสื่อสาร	0.279**
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.202*

\*\* $p < .01$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร  
สำนักงานเขตวัฒนา พบว่า พฤติกรรมสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมี  
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.279\*\* และ 0.202\*\* ตามลำดับ

## ตาราง 14

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานรายด้าน

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน						
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	Sa	Sb	Sc	Sd	Se	Sf	Sg
Total communication	.120	.170*	.240**	.305**	.198**	.218**	.190*
Total participative	.176*	.139	.148	.293**	.008	.216**	.147

\*\* $p < .01$

- Sa = การประสานเป้าหมายของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร  
 Sb = การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร  
 Sc = การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย  
 Sd = การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
 Se = ความร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน  
 Sf = ความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้  
 Sg = การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานเป้าหมายบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร แต่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.176\*

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.170\* แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.243\*\* แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.305\*\* และ 0.293\*\* ตามลำดับ

ด้านความร่วมมือแก้ไขความขัดแย้งในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.198\*\* แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านความสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.218\*\* และ 0.216\*\* ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.190\* แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน