

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับ พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษา

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารในโรงเรียน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษา มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 ครูเพศชายและครูหญิงมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

1.3 ครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานน้อย

1.4 ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

4. พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 161 คน

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบวัดความคิดเห็นในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นในการทำงานด้านพฤติกรรมการสื่อสาร ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเห็นในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบวัดความคิดเห็นในการทำงานด้านพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายใน ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach (Cronbach's alpha coefficient)

ตาราง 15

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

แบบวัด	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการสื่อสาร	.807
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	.936
พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน	.860
ทั้งฉบับ	.909

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และตอบกลับคืนมา จำนวน 161 ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamane จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติที (t test) ค่าสหสัมพันธ์แบบ (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 161 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 83.2 ครูส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.6 ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ย 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.1 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 68.9

พฤติกรรมกรรมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีพฤติกรรม
การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน
แตกต่างกัน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารอยู่ในระดับสูงตามคะแนนเกณฑ์
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามคะแนนเกณฑ์
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง
ตามคะแนนเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ครูเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1
2. ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกับ
ครูที่มีอายุน้อย ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.2
3. ครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่าง
กับครูที่มีอายุงานน้อย ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.3
4. ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ
ในการทำงานไม่แตกต่างกับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่
สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.4
5. พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ
ในการทำงาน โดยตัวแปรด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสื่อสารเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เท่ากับ .305** ลำดับที่สองคือตัวแปรด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .243** ส่วนด้านการประสานเป้าหมายของบุคคล
เข้ากับเป้าหมายขององค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร เมื่อพิจารณา
โดยรวมพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการสร้าง

ความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .299** ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

6. การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้าง ความสำเร็จในการทำงาน โดยตัวแปรด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิด ประโยชน์สูงสุดมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .293** ลำดับที่สองคือตัวแปรด้านการสามารถตรวจสอบ ขั้นตอนการทำงานได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .216** ส่วนด้านการแลก- เปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ด้านความ ร่วมมือแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .202* ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐาน ข้อที่ 3

7. พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.279** และ 0.202* ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดตามลำดับแรกได้แก่ ตัวแปร พฤติกรรมการสื่อสาร กับด้านการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .305** รองลงมาคือตัวแปรการมีส่วนร่วมใน การทำงานกับการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .293** ลำดับที่สามตัวแปรด้านพฤติกรรมการสื่อสารกับตัวแปรด้าน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .243** ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากวิชาชีพครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ ขอน้อมนำพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทาน แก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ณ ศาลาศิติศาสตร์ สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เกี่ยวกับลักษณะ ของครูที่ดีความตอนหนึ่งกล่าวว่า (อ้างถึงใน สำนักบริการคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัย- เกษตรศาสตร์, 2549)

“ครูที่เท่านั้น ต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดุสาหะ พากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้อง รักษาวินัย ตำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจออกจากความสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่ เกียรติภูมิ ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตามอำนาจคติ ต้องอบรมปัญญา ให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิทยาการและความรู้ในเหตุผล”

จากพระราชดำรัสที่ได้ัญเชิญมานี้เป็นสิ่งแสดงให้เห็น ชัดเจนว่า คุณลักษณะ เหล่านี้คือ สิ่งที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มีพระราชประสงค์ที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่เป็นครูได้มีอยู่ภายในตัวครูทุกคน เพราะเมื่อเด็กและเยาวชนได้แบบอย่างที่ดีแล้ว อย่างน้อยที่สุด คุณลักษณะต่างๆ ที่ดีเหล่านั้น ก็ย่อมจะต้องซึมซาบเข้าไปในตัวเด็กและ เยาวชนของชาติบ้างไม่มากก็น้อย อาจสะท้อนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษาที่แตกต่างกันของครูนั้น ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้าง

ความสำเร็จในการทำงานของครู เนื่องอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประพฤติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มใจทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด สามารถสะท้อนออกมา ในรูปของพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครที่มีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์

สมมติฐานที่ 1.1 ครูเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างความสำเร็จ ในห้องค์การ ษุณีย์ ยมาภัย (2537) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ ด้านการขาย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุม ประทีปะเสน (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานเพศชายมีผล การปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่สูงกว่า พนักงานเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกทอง สุวรรณบุลย์ (2545) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง พบว่า การปฏิบัติงานของอสม. ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ไม่แตกต่างกัน และ จากการศึกษานองวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากร สาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรไม่แตกต่างจากบุคลากรเพศชาย เนื่องจากครู ทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มใจทำงาน เพื่อให้ องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

สมมติฐานที่ 1.2 ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย พบว่า ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากร สาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากและบุคลากรที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุงานน้อย พบว่า ครูที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างจากครูที่มีอายุงานน้อย สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, หน้า 3-9) กล่าวว่า ครูที่มีอายุงานมากจะเป็นครูที่ยอมรับนวัตกรรมน้อย และเป็นบุคคลที่มีอุปสรรคมากที่สุดในการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน การยอมรับและการเลือกใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสมนี้อาจเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และประสิทธิภาพในการทำงานของครู

สมมติฐานที่ 1.4 ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสาร กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณี ครู โรงเรียนอัสสัมชัญ ธนบุรี พบว่า ครูที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาของครูที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูนั้นมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และวินัยข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนาเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานแสดงออก โดยมี พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญ ธนบุรี พบว่า (1) ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีมีการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (2) ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก ด้านบทบาท และด้านกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (3) วิธีการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ ธนบุรีทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ธีรลักษณ์ นิมพาลี (2546) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่าง บุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่า เมื่อภาระงานเพิ่มขึ้นก็ย่อมที่จะมี ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สามารถที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานได้และเมื่ออยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน ก็ย่อมที่จะต้องมีส่วน หน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น มีการประชุมร่วมกับผู้บริหาร ต้องมีการเสนอแนะ ร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีมากขึ้นย่อมต้องมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชินกับการที่จะต้องออกคำสั่ง ซึ่งการตัดสินใจแต่ละครั้งก็อาจส่งผลกระทบต่อคนอื่น ได้ ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการ ให้อข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งหมายถึงการตอบสนองของผู้รับข่าวสารที่มีต่อข่าวสาร หรือข้อมูลที่ได้รับมาซึ่งมีหลายรูปแบบ อาจเป็นข่าวสารที่รู้สึกทำให้พอใจหรือไม่พอใจ จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตาม อาจทำให้ได้ตอบอย่างรุนแรงหรือเฉย ๆ ทำให้ข้อมูล

ย้อนกลับนี้นอกจากจะทำให้เกิดการตอบสนองแล้ว ยังทำให้ผู้ส่งสารทราบว่าตนเองประสบความสำเร็จในการส่งสารหรือไม่อีกด้วย ซึ่งก็จะส่งผลให้พฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสุภาพอ่อนน้อมเพิ่มขึ้น ที่กล่าวมานี้เนื่องจากการศึกษาพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การนั้นย่อมสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเมื่อสมาชิกขององค์กรมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็ย่อมจะต้องมีพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา สอดคล้องกับธีรลักษณ์ ฉิมพาลี (2546) ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทีมงาน โดยใช้วิธี Walk Rally กิจกรรมดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงการให้ความร่วมมือแล้ว ยังช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การอีกด้วย จากการศึกษาของเอกชัย บุรณชน (2550) พบว่าการมีส่วนร่วมในงานของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากหัวหน้างานระดับต้นมีส่วนร่วมในงานมาก ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมาก โดยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นสอดคล้องกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์การด้วยเช่นกัน เนื่องจากสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมต้องการสร้างความสำเร็จให้องค์การของตนเอง จากการศึกษาของอิทธิ โลหะชาละ (2542) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย พบว่า ครูและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงรายมีส่วนร่วมในงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ครูต้องได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็น

การกระตุ้นให้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ให้เต็มที่ เมื่อครูได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ สรรยง นวลระออ (2544) กล่าวว่าองค์การควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มากขึ้น อาจสรุปได้ว่าเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีเช่นกัน ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีนั้นย่อมเกิดขึ้นจากพฤติกรรมความสำเร็จให้องค์การนั่นเอง เนื่องจากสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมต้องการสร้างความสำเร็จให้องค์การของตน

ในการพัฒนาบุคคลและสังคมจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านสถานการณ์แวดล้อมของมนุษย์กับด้านจิตใจของบุคคล จึงจะทำให้เกิดผลดีโดยรวมได้มากขึ้นและจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2541, หน้า 107-108) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พฤติกรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรม การสร้างความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตรี เกษสุวรรณ (2552) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อย่างกว้างขวางและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้มีบุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน ทั้งนี้ย่อมส่งผลให้มีพฤติกรรมความสำเร็จให้องค์การในด้านการประสาน เป้าหมายของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร การร่วมมือกันแก้ไขข้อขัดแย้งในงาน และการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมเป็นผลมาจากพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน การที่ครูมีพฤติกรรมสื่อสารที่ดี รวมถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เหล่านี้เองล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรอันสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ อายุงาน การศึกษา พฤติกรรมสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะและแสดงข้อคิดเห็นที่อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ครูมีพฤติกรรมสื่อสารในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในองค์กร รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะเป็ปัจจัยเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานตามมาอีกด้วย

3. หน่วยงาน ควรมีแผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้มีพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตอื่น ๆ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงาน เช่น นวัตกรรมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗๐๑/๖๕

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๕๒๐๒๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาดังกล่าวมีความประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกับครูจำนวน ๑๖๒ ท่าน ในระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนดังนี้ ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสาร ส่วนที่ ๓ แบบวัดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ ๔ แบบวัดพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ณ หน่วยงานของท่านเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ซึ่งนางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ จะเป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ร้อยโทรัฐชัย หงษ์ยันตรชัย)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

โทร. ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทรสาร ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทร. ๐๘๑-๖๔๔๕๔๐๗ (รศ.มุกดา ศรียงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา)

โทร. ๐๘๓-๗๘๑๐๒๑๘ (น.ส.สุมนา สุนทรเวชพงษ์)



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗๐๑/ ๖๖

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการเขตวัฒนา

ด้วย นางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๕๒๐๒๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาดังกล่าวมีความประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกับครูจำนวน ๑๖๒ ท่าน ในระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนดังนี้ ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสาร ส่วนที่ ๓ แบบวัดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ ๔ แบบวัดพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ ณ หน่วยงานของท่านเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ซึ่งนางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ จะเป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ร้อยโทฐิรัชชัย หงษ์ยันตรชัย)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

โทร. ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทรสาร ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทร. ๐๘๑-๖๔๙๕๕๔๐๗ (รศ.มุกดา ศรียงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา)

โทร. ๐๘๓-๗๘๑๐๒๑๘ (น.ส.สุมนา สุนทรเวชพงษ์)



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗๐๑/ ๗๐

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๕๒๐๒๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง“พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาดังกล่าวมีความประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกับครูจำนวน ๑๖๒ ท่าน ในระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนดังนี้ ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสาร ส่วนที่ ๓ แบบวัดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ ๔ แบบวัดพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ ณ หน่วยงานของท่านเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ซึ่งนางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์ จะเป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ร้อยโทรัฐชัย หงษ์ยันตรชัย)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

โทร. ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทรสาร ๐๒-๓๑๐๘๓๑๗

โทร. ๐๘๑-๖๔๙๕๔๐๗ (รศ.มุกดา ศรียงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา)

โทร. ๐๘๓-๗๘๑๐๒๑๘ (น.ส.สุมนา สุนทรเวชพงษ์)

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กร ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสอบถามครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการสร้างความสำเร็จในการทำงาน ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น ข้อคิดเห็นที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการสร้างความสำเร็จในการทำงาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในโอกาสต่อไป

นางสาวสุมนา สุนทรเวชพงษ์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือกรอกข้อความรายละเอียดของท่านลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี.....เดือน
3. อายุงานปี.....เดือน
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ปริญญาโท/เทียบเท่าหรือสูงกว่า
5. ระดับชั้นที่สอน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ปฐมวัย	<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา
<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย
6. กลุ่มงานที่สังกัด

<input type="checkbox"/> งานวิชาการหรือเทียบเคียง	<input type="checkbox"/> งานบุคลากรหรือเทียบเคียง
<input type="checkbox"/> งานงบประมาณหรือเทียบเคียง	<input type="checkbox"/> งานบริหารงานทั่วไปหรือเทียบเคียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการทำงาน

แบบสอบถามชุดที่ 2

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ให้ท่านเลือกตอบเพียง 1 ช่อง โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด จากตัวเลือก 5 ตัวเลือก

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงพฤติกรรมของท่าน				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
1. ข้าพเจ้าสามารถบอกเล่าข้อมูลเกี่ยวกับตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้					
2. ข้าพเจ้าสามารถบอกถึงความรู้สึกที่ตนเองมีต่อผู้อื่น ได้ด้วยความเต็มใจ					
3. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของผู้อื่นที่นำมาเปิดเผยกับข้าพเจ้าได้					
4. ข้าพเจ้าแสดงความสนใจความรู้สึกของกลุ่มสนทนา					
5. ข้าพเจ้าแสดงความเข้าใจความรู้สึกของกลุ่มสนทนา					
6. ข้าพเจ้าสามารถบรรยายความรู้สึกของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา					
7. ข้าพเจ้าสามารถหาเหตุผลให้กับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเองได้					
8. ขณะที่สื่อสารกับผู้อื่น ข้าพเจ้าสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้					
9. ขณะสื่อสารกับผู้อื่น ข้าพเจ้ารู้ว่าเขาคิดเช่นไร					
10. ข้าพเจ้าเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจากเหตุการณ์ที่เขาเล่าให้ฟัง					

ข้อความ	ระดับการแสดงผลพฤติกรรมของท่าน				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
11. แม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ได้อยู่ในเหตุการณ์ แต่ก็สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ผู้อื่นเล่าให้ฟังได้					
12. เมื่อผู้อื่นมีปัญหามาปรึกษาข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะให้คำแนะนำ					
13. เมื่อผู้อื่นมีปัญหามาปรึกษา ข้าพเจ้า จะให้ความช่วยเหลือ					
14. เมื่อผู้อื่นนำความขัดแย้งมาปรึกษา ข้าพเจ้าจะไม่ตัดสินว่าใครถูกหรือผิด					
15. แม้จะไม่เห็นด้วยกับความคิดของผู้อื่น แต่ข้าพเจ้าก็จะเคารพในการตัดสินใจ					
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดถึงความผิดพลาดของผู้อื่น					
17. ข้าพเจ้าจะเสนอความคิดเห็นเมื่อผู้อื่นมาปรึกษา					
18. ข้าพเจ้าไม่ชอบนิินทาว่าร้ายผู้อื่น					
19. ข้าพเจ้าไม่ใช้คำพูด ที่แสดงความเหนือกว่าผู้อื่น					
20. ข้าพเจ้าไม่แสดงกิริยา ที่แสดงความเหนือกว่าผู้อื่น					
21. บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงผลการดำเนินงานของท่าน				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
22. บุคลากรในหน่วยงานสามารถ รับทราบข่าวสารของหน่วยงานได้ อย่างเปิดเผย					
23. ข้าพเจ้าจะไม่พูดคุยกับ คนที่มีฐานะต่ำกว่าข้าพเจ้า					

แบบสอบถามชุดที่ 3

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ให้ท่านเลือกตอบ
เพียง 1 ช่อง โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จากตัวเลือก 5 ตัวเลือก

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงผลการดำเนินงานของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินงานต่าง ๆ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน หรือออกเสียงคัดค้านใน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณา จัดระบบการทำงาน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิธีการทำงาน					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน					

ข้อความ	ระดับการแสดงผลการปฏิบัติกรรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ทรัพยากรในการทำงาน เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการ เป็นผู้ประสาน ความร่วมมือในการทำงานของ บุคลากร					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ของ โรงเรียน					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
10. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนหรือ โบนัสจากผลการปฏิบัติงานของท่าน					
11. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากงาน ที่ปฏิบัติ					
12. ในบางครั้งที่ท่านมีปัญหาในการ ทำงาน มีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่าน					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น					
16. ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอ แนวคิดจากการประเมินผล มาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					

แบบสอบถามชุดที่ 4

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นในการทำงานของท่าน ให้ท่านเลือกตอบ 1 ช่อง โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดจาก ตัวเลือก 5 ตัวเลือก

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
1. ฉันพบว่ารายละเอียดที่ฉันให้ความสำคัญในการทำงาน มักไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
2. แม้ว่าฉันจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งแต่บางครั้งกลับพบว่าไม่ได้ผลตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้					
3. ฉันคิดว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดี ก็เพียงพอ ไม่จำเป็นต้องรู้นโยบายนั้น					
4. ฉันพยายามทำความเข้าใจนโยบายของหน่วยงานและวางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย					
5. เมื่อมีโอกาสฉันมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
6. ฉันคิดว่าการปฏิบัติงานประจำวัน ไม่จำเป็นต้องรู้นโยบายขององค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงผลกิจกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
7. การเข้าใจแผนงานของหน่วยงานช่วยให้ฉันสามารถวางแผนการทำงานส่วนตัวได้อย่างชัดเจน					
8. ฉันมักสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของฉัน					
9. ฉันมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ					
10. ฉันมักขอความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น จากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
11. ฉันมักสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับรายการบันทึกหรือกีฬา					
12. ฉันมักนำหนังสือหรือเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นมาให้เพื่อนร่วมงานอ่าน					
13. ฉันมักนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา หรือหนังสือเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง					
14. เมื่อฉันได้อ่านประกาศที่หน่วยงานแจ้งให้ทราบ ฉันมักนำมาเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง					

ข้อความถาม	ระดับการแสดงพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
15. ฉันมักนำข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
16. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเพราะทุกคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้ว					
17. ปัญหาที่พบในงาน ฉันมักแก้ไขอย่างต่อเนื่องจนทำให้การทำงานเกิดความรวดเร็วมากขึ้น					
18. การปฏิบัติงานของฉันค่อนข้างช้า เพราะงานมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติ					
19. ฉันคิดว่าวิธีการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันคืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ อีก					
20. ฉันไม่อยากเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพราะต้องเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ					
21. ฉันไม่หยุดที่จะค้นหาวิธีการอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แม้ว่าวิธีการทำงานจะคืออยู่แล้ว					
22. ฉันลดขั้นตอนการทำงานบางส่วนที่ไม่จำเป็นทิ้งเพื่อทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงผลพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
23. ฉันไม่กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพราะเกรงว่าหัวหน้างานจะ ไม่พอใจ					
24. ฉันมักยกเลิกระบบการทำงานเดิม ๆ ที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานใน ปัจจุบัน					
25. เมื่อฉันมีข้อสงสัยในการทำงาน ฉันมักสอบถามวิธีการปฏิบัติงาน จากผู้รู้เสมอ					
26. ฉันสามารถใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ ในการทำงานได้อย่างดี					
27. ฉันสามารถอ่านคู่มือหรือเอกสาร เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด เมื่อเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เสียหาย					
28. ฉันรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและแม่นยำ ในการทำงาน					
29. บ่อยครั้งที่ฉันนำเครื่องมือที่ ไม่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน					
30. ฉันมักหลีกเลี่ยงที่จะเรียนรู้วิธีการใช้ งานอุปกรณ์ เครื่องมือใหม่ ๆ ที่ หน่วยงานนำมาใช้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
31. บ่อยครั้งที่อุปกรณ์หรือเครื่องมือชำรุดเนื่องจากขนาดการศึกษาวิธีการใช้งานอย่างละเอียด					
32. ฉันไม่เห็นว่ามีความจำเป็นจะต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือทุกอย่างที่หน่วยงานจัดให้					
33. เมื่อความคิดเห็นของฉันกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน ฉันมักโต้เถียงเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของฉันเสมอ					
34. สาเหตุของการทำงานผิดพลาดส่วนใหญ่เกิดจากเพื่อนร่วมงานของฉันที่ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
35. เมื่อมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกัน ฉันมักเสนอข้อดีข้อเสีย เพื่อให้เพื่อนร่วมงานพิจารณาหาข้อยุติ					
36. เมื่อฉันมีข้อขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ฉันมักพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจและหาข้อตกลงร่วมกัน					
37. ฉันมักขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างฉันและเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน					

ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก
38. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่าง กลุ่มผู้ร่วมงาน ฉันเลือกที่จะอยู่ ฝ่ายเดียวกับเพื่อนร่วมงานที่ฉัน สนิทสนม					
39. ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานที่ เป็นผู้สร้าง ความขัดแย้ง ต้องเป็นผู้หาวิธีการ จัดการเอง					
40. ฉันมีความเชื่อว่าการหลีกเลี่ยงความ ขัดแย้งทำได้ด้วยการปฏิบัติงานของ ตน โดยไม่ต้อง มาเกี่ยวข้องกับ					
41. การปฏิบัติงานของฉัน บางเรื่อง ไม่มีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้					
42. ฉันปฏิบัติงานสอดคล้องกับระเบียบ ที่หน่วยงานบังคับใช้					
43. ฉันมักกลางมือชื่อในบันทึก การทำงานต่าง ๆ					
44. ความผิดปกติของงานที่เกิดขึ้น ในบางครั้งไม่สามารถค้นหาสาเหตุ ของแหล่งที่มาได้ เนื่องจากฉันลง บันทึกในรายงาน ไม่สมบูรณ์					
45. ฉันมักเลือกข้อมูลในส่วนที่ดี เมื่อต้องการตรวจสอบ					
46. ฉันสามารถแสดงขั้นตอน การทำงานที่ถูกต้องได้					

ข้อคำถาม	ระดับการแสดงผลพฤติกรรมของท่าน				
	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
47. ฉันสามารถแสดงหลักฐานการปฏิบัติงานทั้งหมด เมื่อผู้อื่นต้องการตรวจสอบได้ทุกเวลา					
48. ฉันมักลงบันทึกการปฏิบัติงานทันที และทบทวนว่าข้อมูลมีความถูกต้องเรียบร้อยก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา					
49. ฉันชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม					
50. ฉันมักปฏิเสธคำร้องขอของผู้บังคับบัญชาเมื่อให้ฉันทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ฉันไม่สนิทสนม					
51. งานที่ฉันทำคนเดียว เสร็จเร็วกว่างานที่ทำร่วมกับผู้อื่น					
52. ฉันมักถอนตัวออกจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน					
53. ฉันมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่องานของฉันเสร็จแล้ว					
54. ฉันเต็มใจเสียสละเวลาเพื่อร่วมทำงานกับผู้อื่น แม้ว่างานส่วนนั้นจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับฉัน					
55. ฉันยอมรับมติของกลุ่มและนำมาปฏิบัติตามแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
56. ฉัน ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ข้อมูลครบทุกข้อ