

แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
THE MOTIVATION AND TEAMWORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER
THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ณิชาพร คำเถียร¹

NIDCHAPORN GUMTHIRA

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลางจำนวน 32 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอนรวมเป็น 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูตามแนวคิดของยูกัล (Yukl) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบความแปรปรวน F-test (ANOVA) การทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน
4. แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were 1) to study motivation of teacher in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. 2) Teamwork of teacher in schools under the Bangkok Metropolitan Administration 3) to compare the opinions of teacher civil servants in schools under the Bangkok Metropolitan Administration on motivation and teamwork classified by their positions, and 3) to examine the relationship between motivation and teamwork of teacher civil servants in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample of this study was 32 schools in the Central Bangkok Group under

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

the Bangkok Metropolitan Administration in Academic Year 2015. There were 96 respondents, including school directors, heads of subject groups and teachers. The tool used in this study was a questionnaire on motivation and teamwork of teacher civil servants, developed using Herzberg's motivation theory and Yukl's team performance framework, respectively. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, F test (ANOVA), Scheffe's and Pearson's correlation coefficient

The findings revealed as follows:

1. Motivation of teacher in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at the high level.
2. Teamwork of teacher in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at the high level.
3. The opinions of teacher in schools under the Bangkok Metropolitan Administration in different positions were different.
4. The relationship between motivation and teamwork of teacher civil servants in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was statistically significant at the .01 level in both overall and individual

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่เราปรารถนาช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเสริมสร้างในความถนัดเฉพาะตน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้จักแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ครูจึงถูกยกย่องว่าสำคัญในการศึกษา ทั้งทางการจัดการเรียนการสอน และส่วนสำคัญที่สุดคือการส่งเสริมและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติ

และในสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึงนโยบายที่ว่า การพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตรนโยบายแผนและมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูฯ การจัดการพัฒนาฝึกอบรมตามที่กำหนดในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2558 จะเห็น

ได้ถึงสร้างสรรค์และเพิ่มเติมศักยภาพของครู เพื่อช่วยในการสอนต่อ ๆ ไป ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อให้ได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเป็นไปตามเป้าหมายที่ทางได้กำหนดเอาไว้ ในระยะยาวเมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีสิ่งกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ผลลัพธ์ก็จะดีตามอีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรู้ที่เพิ่มขึ้นไปยังนักเรียน และส่งผลต่อกลุ่มสังกัดในการทำงาน (สำนักการศึกษา, 2558: ออนไลน์) ดังที่คำกล่าวของ ไมเนอร์ที่ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการต่างๆ ภายในเอกตบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง (Miner, 1988 : 158)

เนื่องจากในส่วนของการบริหารบุคลากรในองค์กร หรือถ้าในสถานศึกษาก็คือครูนั้น การทำงานในแต่ละส่วนจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพนอกเหนือไปจากนั้นการรักษาคุณภาพ หรือการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรก็เป็นสิ่งที่สำคัญการเพิ่มในเรื่องของสภาพจิตใจการทำงานภายใต้ภาวะ

กดดัน ซึ่งทั้งหลายเหล่านี้คือผลรวมของความรักที่มีต่องาน ปัญหาการลาออกจากความเหนื่อยล้า ความไม่เข้าใจกันของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งความไม่ลงรอยกันของการปฏิบัติงานเป็นทีม ที่อาจจะเกิดขึ้นได้หากการทำงานขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวา และน่าเบื่อ ดังนั้นเราจะทำอย่างไรที่จะให้ชีวิตการทำงานในแต่ละวันของเรามีความสดชื่นและตื่นตัวอยู่เสมอ

คำว่าครูจริงๆนั้นก็ไม่ใช่ว่าเป็นได้ง่ายๆ และการเป็นครูนั้น ครูต้องได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าต้องมีอิสระในด้านความคิด และการใช้วิจารณญาณในการสอน (สิทธิพร เอี่ยมเสน, 2558 : ออนไลน์) การควบคุมตนเองในบทบาทของความเป็นครู และการได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในด้านกระบวนการสอนและสื่อการสอน แต่เหนือสิ่งอื่นใดครูต้องมีหัวใจของความเป็นครู แต่ด้วยปริมาณครูที่จบการศึกษามาใน 23 สถาบันที่มีการเรียนการสอนในสาขาวิชาครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ทำให้อัตราตำแหน่งในการประกอบวิชาชีพครูและข้าราชการครูจะไม่สอดคล้องกัน จากเด็กที่จบการศึกษาเป็นจำนวนมากบวกกับตำแหน่งทางราชการน้อย ทำให้หลายคนเปลี่ยนวิชาชีพตนเองไปตามความต้องการของสังคมที่เรียกหา ทำให้วิชาชีพครูไม่เป็นที่นิยมสักเท่าไร เห็นได้จากจำนวนครูที่ลดลงในทุกๆปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548-2556 มีจำนวนครูในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีจำนวนลดลง แต่ในทางสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีจำนวนครูเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556 : ออนไลน์) จึงเกิดข้อคำถามที่ว่าอะไรเป็นแรงจูงใจเหตุในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ความเข้าใจที่เกิดขึ้นนำไปสู่การผลักดันที่ดีของคนที่ประกอบวิชาชีพครู หรือแม้กระทั่งคนที่อยากจะประกอบวิชาชีพครูในอนาคต ปริมาณนักศึกษาจบใหม่ในสาขาวิชาชีพครู กับจำนวนครูที่ลดน้อยลง กับตำแหน่งข้าราชการครูที่มีการเปิดรับเป็นจำนวนจำกัดแต่กลับมาความต้องการครูมากขึ้น

จากในจำนวนตัวเลขที่เกิดขึ้นที่แตกต่าง ทำให้เกิดข้อคำถามที่ว่า หากมีการเลือกที่จะรับราชการครู โดยเฉพาะให้สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างไรเพื่อให้ข้าราชการมีใจรักในการทำงาน และจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประชุมสภา

กรุงเทพมหานคร สมัยประชุมสามัญสมัยที่ 1 ครั้งที่ 2 ประจำปีพุทธศักราช 2554 โดยมีคณะสมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้พูดถึงปัญหาครูกทม. ในการขอโอนย้ายกลับต่างจังหวัดเนื่องจากครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดได้ขอโอนกลับไปรับราชการในภูมิลำเนาเดิม เป็นจำนวนมากซึ่งจากสถิติที่ผ่านมาพบว่ามีปี 2550 มีข้าราชการครูขอโอนกลับภูมิลำเนาจำนวน 247 คน ปี 2551 จำนวน 178 คน ปี 2552 จำนวน 287 คน และในปี 2553 จำนวน 842 คน ซึ่งมีคำสั่งให้โอนย้ายแล้ว 456 คน จึงส่งผลทำให้อัตรากำลังครูของกรุงเทพมหานครขาดแคลนและไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน อีกทั้งส่งผลให้กรุงเทพมหานครต้องจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูเข้ามาใหม่ ซึ่งต้องใช้ค่ายงบประมาณอีกเป็นจำนวนมาก (เจริญ, 2558 : ออนไลน์) โดยในการประชุมยังได้มีการเสนอผู้บริหาร ให้มีมาตรการการวางแผนแม่บทสร้างบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครให้มีความมีประสิทธิภาพพร้อมปลูกจิตสำนึกในการทำหน้าที่ ทั้งเร่งแต่งตั้งครูกทม. ให้รวดเร็วทดแทนตำแหน่งที่สูญเสียไปอีกทั้งยังมีโครงการปั้นดินให้เป็นดาว หวังพัฒนาเยาวชนของกรุงเทพมหานครเป็นครูกทม. ในอนาคต (สำนักการศึกษา, 2558: ออนไลน์)

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นความสำคัญที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการทำงานเป็นทีมของในแต่ละกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความสุข และพร้อมที่จะร่วมมือกันเพื่อให้ได้งานที่ดีมีประสิทธิภาพตามมา และสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายที่ทางต้นสังกัดได้กำหนดขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง
4. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 41 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปี การศึกษา 2558 กลุ่มกรุงเทพกลาง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน รวม 108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่งหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1971 : 101) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivator factor) และปัจจัย ค้ำจุน (hygiene factor) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาครั้งนี้ จำนวน 16 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสัมฤทธิ์ผล 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) โอกาสความก้าวหน้า ส่วน ปัจจัย ค้ำจุน ได้แก่ 7) นโยบายและการบริหาร 8) การปกครอง บังคับบัญชา 9) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า 10) สภาพการ ทำงาน 11) เงินเดือน 12) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 13) มีชีวิตส่วนตัว 14) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง 15) ตำแหน่ง หน้าที่ 16) ความมั่นคง

3. ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของยุกส์ (Yukl, 2013 : 246-251) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และกลยุทธ์ของภาระงาน 2) ทักษะของสมาชิกและความ ชัดเจนในหน้าที่ 3) การประสานงานภายในองค์การและการ ร่วมมือกันภายในองค์การ 4) การประสานงานภายนอก

องค์การ 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และร่วมมือ 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพของ องค์การ 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน 9) ความ หลากหลายของสมาชิกประสิทธิผลของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีของยุกส์ (Yukl)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ตาม แนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 73-74) โดยกำหนดค่า คะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็น แบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ที่กำหนด โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำผลการศึกษา มาปรับปรุง เครื่องมือเพื่อสร้างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาปรับแก้ไขตาม รายละเอียดของตัวแปร โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดย

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00

ขั้นตอนที่ 3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมเป็นจำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ/การทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยการนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970 : 87)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยทดสอบ F-test และ scheffe

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลรวมดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

(n=32)

แรงจูงใจของข้าราชการครู	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ ($X_1 - X_6$)	4.22	0.49	มาก
1.1 ความสัมพันธ์ (X ₁)	4.41	0.58	มาก
1.2 การยอมรับนับถือ (X ₂)	4.29	0.59	มาก
1.3 ลักษณะงาน (X ₃)	4.23	0.61	มาก
1.4 ความรับผิดชอบ (X ₄)	4.35	0.59	มาก
1.5 ความก้าวหน้าในงาน (X ₅)	4.12	0.62	มาก
1.6 โอกาสก้าวหน้า (X ₆)	3.90	0.75	มาก

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 59 คน หรือร้อยละ 61.45 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษามากที่สุด จำนวน 92 คน หรือร้อยละ 95.83 สำหรับตำแหน่งในปัจจุบันพบว่าเป็นผู้ช่วยราชการ เท่ากับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนมากที่สุดจำนวน 32 คน หรือ ร้อยละ 33.33 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 6 ปี มากที่สุดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75

แรงจูงใจของข้าราชการครู	$\bar{x}$	SD	ระดับ
2. ปัจจัยค่าจ้าง ($X_7 - X_{16}$)	4.23	0.50	มาก
2.1 นโยบายและการบริหาร (X_7)	4.11	0.69	มาก
2.2 การปกครองบังคับบัญชา (X_8)	4.16	0.71	มาก
2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (X_9)	4.25	0.70	มาก
2.4 สภาพการทำงาน (X_{10})	4.02	0.66	มาก
2.5 เงินเดือน (X_{11})	4.06	0.74	มาก
2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{12})	4.38	0.59	มาก
2.7 มีชีวิตส่วนตัว (X_{13})	4.07	0.69	มาก
2.8 ความสัมพันธ์ของลูกน้อง (X_{14})	4.29	0.65	มาก
2.9 ตำแหน่งหน้าที่ (X_{15})	4.48	0.53	มาก
2.10 ความมั่นคง (X_{16})	4.56	0.55	มากที่สุด
รวม(X_{tot})	4.22	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.73$) โดยแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ด้านสัมฤทธิ์ผล มีค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.58$) และปัจจัยจูงใจ ด้าน

โอกาสก้าวหน้า มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.74$) และเมื่อพิจารณาด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่าแรงจูงใจปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคง มีค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.55$) และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.66$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพ

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู รวม (Y_{tot})	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (Y_1)	4.17	0.50	มาก
2.ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท. (Y_2)	4.17	0.55	มาก
3.การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y_3)	4.15	0.55	มาก
4.การประสานงานภายนอกองค์กร (Y_4)	4.13	0.62	มาก
5.ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y_5)	4.10	0.62	มาก
6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ. (Y_6)	4.18	0.58	มาก
7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7)	4.23	0.54	มาก
8.รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8)	4.13	0.53	มาก
9.ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)	4.06	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.54$) ความไว้วางใจความสามัคคีและความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.58$) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.50$) ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.55$) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.55$) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.53$) การประสานงานภายนอกองค์กร ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.62$) ทรัพยากรและการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.62$) และความหลากหลายของสมาชิก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ ($\bar{x} = 4.25$, $S.D. = 0.353$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจของข้าราชการครู ระหว่างผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน พบว่า ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ตัวแปรที่ 1 ความสัมพันธ์ผล ตัวแปรที่ 6 โอกาสก้าวหน้า ตัวแปรที่ 8 การปกครองบังคับบัญชา ตัวแปรที่ 9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่ 10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรที่ 11 เงินเดือน ตัวแปรที่ 12 สภาพการทำงาน ตัวแปรที่ 13 มีชีวิตส่วนตัว และตัวแปรที่ 16 ความมั่นคง และในส่วนที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 10 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 2 การยอมรับนับถือ ตัวแปรที่ 3 ลักษณะของงาน ตัวแปรที่ 4 ความรับผิดชอบ ตัวแปรที่ 5 ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยจูงใจในภาพรวม ตัวแปรที่ 7 นโยบายและการบริหาร ตัวแปรที่ 14 ความสัมพันธ์กับ

ลูกน้อง ตัวแปรที่ 15 ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยจูงใจในภาพรวม และแรงจูงใจในภาพรวม

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า ในด้านแรงจูงใจผู้อำนวยการ กับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยจูงใจในภาพรวม นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยจูงใจในภาพรวม และแรงจูงใจในภาพรวม ครูผู้สอน กับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้าน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ระหว่าง ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน พบว่า ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ตัวแปรที่ 1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ตัวแปรที่ 2 ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท ตัวแปรที่ 3 การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ตัวแปรที่ 4 การประสานงานภายนอกองค์กร ตัวแปรที่ 6 ความไว้วางใจความสามัคคีและความร่วมมือ และตัวแปรที่ 8 รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน และในส่วนที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 5 ทรัพยากรและการสนับสนุน ตัวแปรที่ 7

ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ตัวแปรที่ 9 ความหลากหลายของสมาชิก และการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า ในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการ กับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านทรัพยากรและการสนับสนุนครูผู้สอน กับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครูใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	รวม Ytot
X1	.415**	.430**	.426**	.446**	.349**	.333**	.411**	.411**	.359**	.460**
X2	.438**	.430**	.485**	.514**	.432**	.496**	.507**	.504**	.480**	.551**
X3	.388**	.450**	.471**	.471**	.400**	.402**	.386**	.446**	.408**	.494**
X4	.368**	.467**	.425**	.441**	.378**	.367**	.447**	.496**	.326**	.478**
X5	.425**	.460**	.587**	.651**	.636**	.457**	.475**	.536**	.477**	.607**
X6	.500**	.487**	.565**	.539**	.577**	.411**	.506**	.525**	.481**	.589**
รวม X1-6	.534**	.572**	.629**	.652**	.594**	.525**	.576**	.617**	.541**	.675**
X7	.438**	.482**	.568**	.595**	.706**	.428**	.527**	.571**	.398**	.606**
X8	.441**	.498**	.568**	.633**	.685**	.516**	.560**	.603**	.452**	.638**
X9	.485**	.587**	.560**	.640**	.589**	.529**	.638**	.626**	.456**	.657**
X10	.418**	.512**	.599**	.610**	.669**	.483**	.553**	.646**	.573**	.651**
X11	.365**	.463**	.581**	.591**	.542**	.469**	.538**	.573**	.563**	.604**
X12	.512**	.504**	.474**	.523**	.425**	.463**	.522**	.504**	.379**	.552**
X13	.337**	.298**	.386**	.374**	.354**	.281**	.354**	.360**	.338**	.394**
X14	.480**	.564**	.583**	.589**	.465**	.509**	.599**	.555**	.404**	.613**
X15	.491**	.559**	.486**	.517**	.407**	.479**	.555**	.528**	.442**	.574**
X16	.423**	.455**	.471**	.502**	.396**	.455**	.545**	.527**	.440**	.541**
รวม X7-16	.571**	.644**	.700**	.738**	.710**	.604**	.706**	.727**	.588**	.770**
รวม Xtot	.588**	.650**	.710**	.744**	.702**	.605**	.692**	.722**	.602**	.774**

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจ(Xtot) กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Ytot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.774$) และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครู(Xtot) กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูในภาพรวม (Xtot) กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด .744 ($r_{xy}=.744$) คือ ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร (Y4) และมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด .588 ($r_{xy}=.588$) คือ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน

ส่วนแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง (X9) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในภาพรวม มากที่สุด .657 ($r_{xy}=.657$) และแรงจูงใจในด้านมีชีวิตส่วนตัว (X13) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในภาพรวม น้อยที่สุด .394 ($r_{xy}=.394$)

แรงจูงใจของข้าราชการครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X13) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านทรัพยากรและสนับสนุน (Y5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด 706 ($r_{xy}=.706$) แรงจูงใจของข้าราชการครู ด้านมีชีวิตส่วนตัว (X13) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านความไว้วางใจ

ความสัมพันธ์และความร่วมมือ (Y6) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด .281 ($r_{xy}=.281$) ทั้งนี้ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้จะมาจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในด้านการศึกษา เพราะการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า และสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับประเทศชาติ และสังคมไทย ดังนั้นเมื่อการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าครูผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และผู้อำนวยการ ต่างทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการทำงาน ให้ความสำคัญในเรื่องของการรับผิดชอบในงานที่ได้รับ และครูเองก็ได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างานของตน ซึ่งตรงนี้ถือเป็นแรงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะยากเพียงไหนก็สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดี ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ตลอดจนนโยบายในหน่วยงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนการสอน มีการพัฒนาความสามารถเฉพาะบุคคล จัดอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งครูไปร่วมยังการอบรมต่างๆเสริมสร้างความสามารถรอบด้าน สร้างฐานให้กับตัวครู เพื่อไปสู่ความก้าวหน้า และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หรือแม้แต่การจัดอบรมภายใน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานลูกน้อง และผู้บริหาร จุดนี้ถือเป็นการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในระยะยาว เพื่อลดมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ก็สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้อีกด้วย เพราะถ้าบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือแม้กระทั่งครูผู้สอน ต่างมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีการขับเคลื่อนในการทำงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้มาตรฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศาล มณีสุธรรม (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน และยังมีงานวิจัยสนับสนุนของ ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากการวิจัย พบว่า ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะ ผู้คนในสมัยนี้โดยเฉพาะในสังคมเมืองส่วนใหญ่ ต่างต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในสถานะของค่าของชีพในเมืองที่สูง การเร่งรีบของคน การใช้เวลาส่วนตัวกับกิจกรรมที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งการงานที่มีการลดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ทำให้พบว่ามีหลายคนที่ย่างงานทั้งหมดคือปัจจัยเสี่ยง ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้นครูจึงเห็นถึงความสำคัญด้านปัจจัยค่าจ้างมากกว่า ที่ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องสภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ การงานความมั่นคง ซึ่งปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด อาจจะเป็นเพราะปัจจุบันในสังคมแห่งความเสี่ยงของการแข่งขันสูง การเป็นครูถือเป็นเครื่องการันตีความมั่นคงในอาชีพ และครูสามารถสร้างรากฐานของความมั่นคงให้กับชีวิตได้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรศร (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และยังตรงกับงานวิจัยของ นวรา นาคเวก (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคง

2. ในส่วนของผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะมาจาก บุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ล้วนแต่จบมาจากสาขาทางการศึกษา และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี จึงมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในด้านการศึกษาเป็น

อย่างดี มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่สามารถ
เกื้อหนุนการทำงานในทีมครูได้เป็นอย่างดี มีความไว้วางใจใน
การทำงานร่วมกัน โดยทุกฝ่ายต่างมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของทีม ยอมรับฟังคนอื่นที่ตนไม่คุ้นเคย แก้ไขความขัดแย้ง
และการตัดสินใจโดยฉันทามติ จึงก่อให้เกิดการทำงาน
ร่วมกันอย่างสามัคคี ซึ่งรวมถึงความพยายามร่วมกันในการ
จัดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ จากการทำงานความมุ่งมั่น
ทุ่มเทต่อเป้าหมาย อีกทั้งบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ
รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน และ
เข้าใจชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้การทำงานมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ชาญี เหมือน
โพธิ์ทอง (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า การทำงานเป็นทีมของ
พนักงานครูในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีม
ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน
ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร มีค่ามัธยฐานเลขคณิต
สูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ สมาชิกครูด้วยกัน
ทราบดีว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะสูงขึ้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ
การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน และขึ้นอยู่กับทีมที่สมาชิก
มีทักษะดี มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มี
ความรู้ในความสามารถของกันและกันเป็นอย่างดี มีความ
ไว้วางใจและความร่วมมือกันในระดับสูง อีกทั้งการทำงาน
ร่วมกันที่ต่างฝ่ายต่างพยายามร่วมกันจัดอุปสรรคในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
บุญเพชร พึ่งย้อย (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าการทำงานเป็น
ทีมของครูในด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กรอยู่ใน
ระดับมากเช่นเดียวกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับ
แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และ
ครูผู้สอน ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจ
เป็นเพราะด้วยความแตกต่างทางคุณวุฒิและวิทยวุฒิ อีกทั้ง
หน้าที่ความรับผิดชอบ กล่าวคือผู้บริหาร มีการได้รับ
ค่าตอบแทนที่มากอยู่แล้ว แรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร
อาจจะเป็นในเรื่องของการยอมรับนับถือ ชื่อเสียงเกียรติยศ
ที่ต้องมีมาก่อน ซึ่งในส่วนของผู้สอนกลับให้ความสำคัญ

ในเรื่องของปากท้อง เงินเดือน และความรับผิดชอบที่อาจจะ
มีมากกว่ารายได้ที่ได้รับ เมื่อมองเป็นรายด้านของแรงจูงใจ
ในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน ในประเด็นดังต่อไปนี้ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า
ก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้า
และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว
ความมั่นคง เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจ
ในอาชีพ และหน้าที่ของตน ทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญใน
อาชีพครูอย่างเต็มเปี่ยม ความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีนั้น
จะส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและค่าตอบแทนที่ได้รับที่
สูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครอบครัวดีขึ้นตามมา ตรง
กับงานวิจัยของ ปรีทศน์ สงวนสุข (2541: บทคัดย่อ) พบว่า
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นแรงจูงใจ
ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลทั้ง
สามกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
แตกต่างกัน คือ ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ
รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร
ความสัมพันธ์กับลูกน้อง และตำแหน่งหน้าที่ มีความเห็น
แตกต่างกันอาจเนื่องมาจาก คุณวุฒิ วิทยวุฒิและประสบการณ์
ทำงานที่ต่างกัน เช่น ตำแหน่งของผู้อำนวยการย่อมการ
ยอมรับนับถือมากกว่าตัวครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระ มี
มุมมองในการรับผิดชอบงานที่ต่างกันตำแหน่งหน้าที่ที่สูง
ต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบที่มากขึ้น แต่ค่าตอบแทนที่
รับยังคงเท่าเดิม อีกทั้งในด้านการบริหารนโยบายจาก
ส่วนกลางที่ส่งมาถึงโรงเรียน ผู้อำนวยการมีหน้าที่ถ่ายทอด
ต่อไปยังลูกน้องจึงจำเป็นต้องใส่ใจเรื่องความสัมพันธ์
ระหว่างการทำงานร่วมกันของลูกน้อง การวางตัวเพื่อให้
ลูกน้องมีความเคารพจึงทำให้เกิดความห่างระหว่างหัวหน้า
กับลูกน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณภา อมรปิยะกิจ
(2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งผู้อำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน ในภาพรวมพบว่า มีความ
คิดเห็นแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนต่างมี
ความคาดหวังในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากกว่า
นี้ เพราะด้วยโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ

กลาง เป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ความคาดหวังในความสามารถของผู้ร่วมงานที่หลากหลายก็จะมีมากตาม อีกทั้งโรงเรียนยังตั้งอยู่กลางเมืองหลวงศูนย์กลางของความทันสมัย การได้รับแรงสนับสนุนจากต้นสังกัดเองก็มีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพียงแต่อาจจะได้รับไม่ทั่วถึงในทุกโรงเรียน เมื่อมองเป็นรายด้านพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในประเด็นดังต่อไปนี้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การประสานงานภายนอกองค์กร ความไว้วางใจความสามัคคีและความร่วมมือ และรูปแบบความคิดที่ต้องร่วมกัน อาจจะเป็นเพราะข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีใจรักในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อการเรียนการสอนของนักเรียนบรรลุผลที่ทางโรงเรียนได้ตั้งเอาไว้ ประกอบกับนโยบายภายในโรงเรียนที่มีความชัดเจน ทำให้ทำงานร่วมกัน และด้วยความเข้าใจมีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกัน มีความรักสามัคคีกันในทุกฝ่าย ส่วนประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูแตกต่างกัน คือทรัพยากรและการสนับสนุน ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความหลากหลายของสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานเป็นทีมนั้นการได้รับการสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรและความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นนั้นมีความจำเป็น และเช่นเดียวกับการทำงานร่วมกันกับคนหมู่มาก ย่อมจำเป็นต้องมีความหลากหลายของสมาชิก และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างทีมให้แข็งแกร่ง โดยการนำเอาความสามารถที่หลากหลายมาทดแทนการทำงานซึ่งกันและกัน ช่วยในจุดด้อยของแต่ละคนเสริมในจุดเด่นให้กัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นสมาชิกทุกคนต่างต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีตรงกับงานวิจัยคันสนีย์ ชูเชื้อ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมคือ สมาชิกขาดความร่วมมือในการปฏิบัติ

4. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใน

ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งมากจากแรงกระตุ้นของตัวผู้ร่วมทีม ซึ่งข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างมีแรงจูงใจในการทำงานทำที่ดีในทางนโยบายและการบริหารที่ดี เอื้อต่อการทำงานให้เป็นระบบมีการแจกแจงงานหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตำแหน่งงานครูมีความก้าวหน้ามีการจัดสรรตำแหน่งการโยกย้ายที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างพัฒนาทักษะและความสามารถของครูเพื่อให้ความหลากหลายมากขึ้น และยังได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดที่ให้ครูได้มีการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานร่วมกันให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและลูกน้องที่ดี มีความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน สามารถปรึกษาปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ได้นั้น ก็ส่งผลให้มีแรงกระตุ้นแรงขับเคลื่อนใจ ต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม กล่าวคือเมื่อเรามีความรักให้กับบุคคลที่เราทำงานด้วยกัน ต่อให้ได้รับงานมอบหมายที่ยากขึ้นและมากขึ้นเกินเวลาไปบ้างก็ไม่ปัญหา ทำให้ทิศทางการทำงานร่วมกันแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน ถ้างานที่ได้รับมอบหมายกลับสร้างปัญหาให้กับชีวิตส่วนตัว ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจในการทำงาน และมีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ในการทำงานเป็นทีมนี้ข้าราชการครูทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรก็ต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูเป็นอย่างดี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร (2555: บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ใช้ความสามารถในงานสำคัญ เพื่อพิสูจน์ตนเองมีการมอบหมายความรับผิดชอบงานเพิ่มเติม เพื่อได้พัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานพิเศษ เปิดโอกาสได้แสดงศักยภาพเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

2. โรงเรียนควรปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยการจัดสภาพการทำงานให้เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน ทั้งแสงเสียง อากาศ และสิ่งแวดล้อมมีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. โรงเรียนควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้เสนอความคิดเห็นอย่างมีอิสระ และเปิดโอกาสให้ครูและ

บุคลากรได้พัฒนาความสามารถเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อทำให้การทำงานมีศักยภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดอื่นหรือเขตพื้นที่อื่น

รายการอ้างอิง

เจริญ, สภาทรม.และผู้บริหารกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาขาดแคลนครูในสังกัด, เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้ จาก www.prbangkok.com

ชาดูนิ เหมือนโพธิ์ทอง. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

โชติกา ระโส. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2555.

เถลิงศักดิ์ อินทรศร. “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

นวรา นาคเวก. “การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

บุญเพชร พึ่งย้อย. “คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

ปรีทัศน์ สงวนสุข. “ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

บุณณภา อมรปิยะกิจ. “แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2552

ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2550,

รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ” ค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

คันสนีย์ ชูเชื้อ. “การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.

สิทธิพร เอี่ยมเสน, หากคิดจะเป็นครู, เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้จาก www.la-orutis.dusit.ac.th
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักการศึกษา. เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก www.bangkokeducation.in.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ตารางจำนวนครู/อาจารย์ (แบบจัดชั้นเรียน) จำแนกตามสังกัดทั่วราชอาณาจักร ปีการศึกษา 2548-2556. เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก www.nso.go.th

Best, John W. **Research in Education**. EnglewoodCliffs, New Jersey : Prentice-Hall.,1970.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3rded. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Herzberg , Frederick. **Work and the nature of man**. Ohio : The world publishing company, 1971.

Likert, Rensis. **New pattern of Management**. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1961.

Miner, John B. **Organization Behavior : Performance and Productivity**. New York : Random House, 1988.

Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, **Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement**, 30 1970.

Yukl, Gary. **Leadership in Organization**. Essex: Pearson Education Limited, 2013.