

แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขตกรุงเทพใต้

The Motivation for Teamwork of Teachers in Schools Affiliated with Bangkok Metropolis South Bangkok Area

อุมภาพร พันธุ์ศรี และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Aumaporn Punsri and Urai Sutthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: auma.joy21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำนวน 183 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายและเทียบสัดส่วนจากการเปิดตาราง Cohen, Manion and Morrison จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนในรายด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การทำงานเป็นทีม

Abstracts

The purposes of this research were to study and compare the teachers' teamwork motivation in schools affiliated with Bangkok Metropolis South Bangkok Area. These objectives of conducting research were classified into education degrees, academic standing and work experiences. The sample group was teachers affiliated with schools affiliated with Bangkok Metropolis South Bangkok Area, by simple random sampling, and comparative ratio. The sample sizes were determined with the formula of Cohen, Manion and Morrison. The total number of the group were 183 teachers. The instrument in the research was the questionnaire with 5 degrees of rating scales. The content validity overall is 0.98. Furthermore, the reliability values with the Cronbach's Alpha Coefficient were 0.978. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, the standard deviation, t-test, and One-way analysis of variance. The results were discovered that 1) teacher's opinions on the overall teamwork motivation were at the highest level. Sort the mean in descending order, i.e. the sides having the same goal. The aspect of being respected In terms of participation in work and interpersonal relations. 2) The teachers with different educational levels and work experiences were motivated to work in teams in schools affiliated with Bangkok. South Bangkok Area Overall and in every aspect, no differences were found. 3) The teachers with different academic standings had motivation to work as a team in schools affiliated with Bangkok. South Bangkok Area Overall and aspects of being respected statistically significantly different .05 As for interpersonal relationships. In terms of participation in work and in terms of having the same goals, no differences were found.

Keyword: Motivation; Teamwork

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญที่ดีที่สุดต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางสังคมให้เป็นไปได้ในทิศทางที่เราต้องการหรือปรารถนาช่วยให้ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองในด้านต่างๆที่ช่วยในการเสริมสร้างความถนัดเฉพาะตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำไปใช้ ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ รู้เท่าทันและปรับตัวให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเปรียบเสมือนเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศต่อไป ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญจึงจำเป็นต้องทำ ให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักปรับตัวในการแก้ไขปัญหาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจึงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 3)

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นความสำคัญที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการทำงานเป็นทีมในแต่ละกลุ่มงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความสุขพร้อมทั้งร่วมมือกันทำงานให้ได้งานที่ดีมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายที่ต้นสังกัดได้กำหนด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1975 : 113-115 อ้างอิงใน กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์, 2562 : 22-23) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะมุ่งหวังถึงความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคงในอนาคตที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวของทุกคนเพื่อให้เกิดการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรเจริญเติบโตพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (วัชรวิศ เจริญกุล, 2563: 32-33) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมให้องค์ประกอบต่างๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานด้วยความราบรื่นร่วมกันภายใต้กฎกติกา ครอบคลุมการทำงานเดียวกัน มีการสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกัน ตัดสินใจร่วมกันและร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันยังเชื่อมโยงถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่เป็นสมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ทั้งยังเป็นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่และบุคคลที่เป็นสมาชิกเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวิธี ขั้นตอนที่ถูกต้อง และยังพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นมีความตระหนักในภาระกิจที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งรับการตรวจสอบถึงความก้าวหน้าของผลงาน การส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกันและมีการเสริมแรงทีมงานด้วยการยกย่อง ชมเชยให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ณัฐพล สีจาด, 2563 : 20)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ซึ่งครูส่วนใหญ่เป็นคนจากต่างภูมิลำเนาหรือต่างจังหวัดส่งผลให้มีทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่างกันไปประกอบกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้นอกจากงานสอนที่เป็นงานหลักแล้วยังมีภาระงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ อาทิเช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานพัสดุการเงิน รวมทั้งกิจกรรม โครงการ และงานอื่นๆอีกมากมายทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นจนไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนได้เต็มที่ภาระงานเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ยังขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลของการปฏิบัติงานจึงไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังมีสาเหตุอื่นอีกหลายประการที่เป็นปัญหาที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งยังทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษา, 2563 : 2) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อค้นหาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ที่มีปัจจัยสำคัญ 4 ประการได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อที่จะนำ

ผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้โรงเรียนหรือสถานศึกษามีการบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางนา จำนวน 7 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางนา จำนวน 7 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011 p.147) ได้จำนวน 183 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเทียบสัดส่วนจากขนาดของโรงเรียน 2. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตรวจสอบความถูกต้องโดยหาค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (Item-Objective Congruency : IOC) ซึ่งพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 โดยภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางนา จำนวน 7 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 183 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งขอความอนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถามกลับให้ผู้วิจัยเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.3 รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 183 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.4 นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

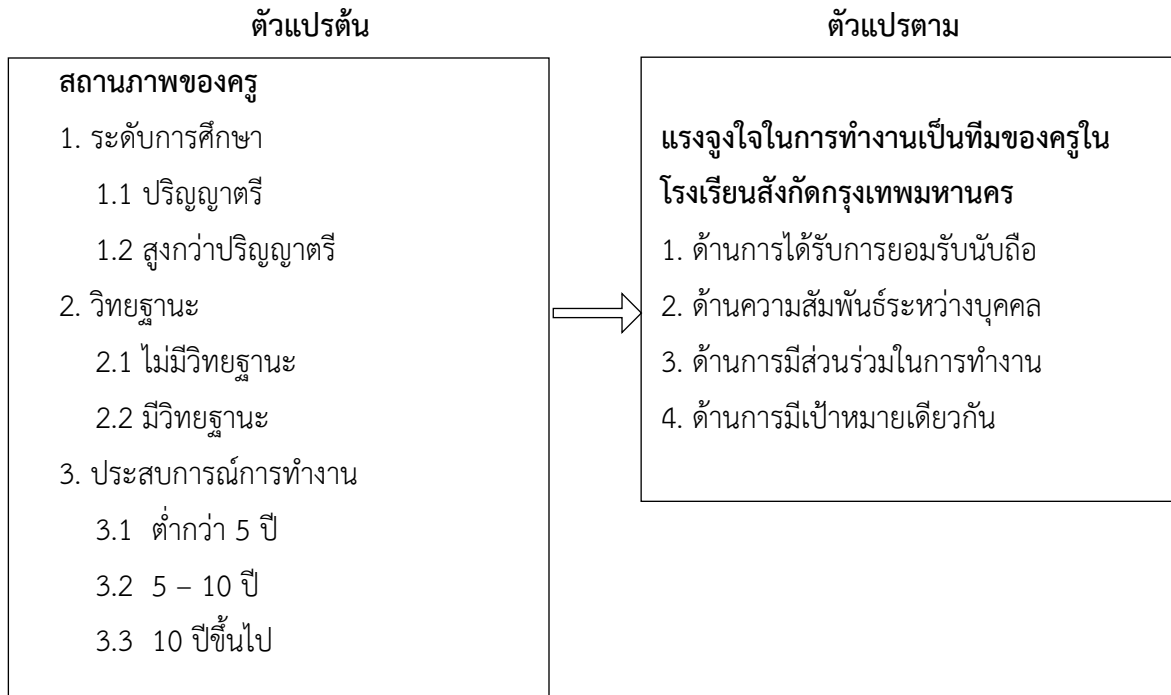
4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายเกณฑ์ในการแปรค่าของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์กำหนดของ ลีเคิร์ต (LinkertRating Scale)

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี และวิทยฐานะ ได้แก่ 1) ไม่มีวิทยฐานะ 2) มีวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t test for independent-sample)

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) 10 ปีขึ้นไป วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	107	58.50
สูงกว่าปริญญาตรี	76	41.50
รวม	183	100.00
วิทยฐานะ		

ไม่มีวิทยฐานะ	80	43.70
มีวิทยฐานะ	103	56.30
รวม	183	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	44	24.10
5-10 ปี	67	36.60
10 ปีขึ้นไป	72	39.30
รวม	183	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 วิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็นของครู			ลำดับ
		\bar{X}	SD	ระดับ	
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.40	.67	มาก	2
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	.43	มาก	4
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.10	.47	มาก	3
4	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.58	.52	มากที่สุด	1
รวม		4.52	.45	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุด และมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.07$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน
ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขต
กรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงานเป็น ทีมของครู	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	.61	4.31	.74	1.411	.160
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.10	.42	4.01	.45	1.284	.201
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.12	.51	4.07	.40	.601	.549
4	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.59	.52	4.55	.51	.625	.533
	รวม	4.55	.44	4.67	.46	1.189	.236

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
เขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงานเป็น ทีมของครู	วิทยฐานะ				t	p
		ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	.80	4.52	.51	-2.750	.007*
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	.47	4.07	.40	-.442	.659
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.06	.52	4.13	.42	-1.014	.312
4	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.50	.57	4.63	.47	-1.624	.106
	รวม	4.44	.48	4.57	.41	-1.978	.049*

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีมของครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
		ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	4.27	.74	4.47	.71	4.49	.57	1.511	.224
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.96	.50	4.46	.43	4.12	.39	1.846	.161
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	4.05	.49	4.51	.47	4.13	.45	.391	.677
4	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.44	.64	4.50	.45	4.65	.48	2.200	.114
	รวม	4.41	.52	4.49	.44	4.58	.39	2.075	.129

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในด้านการศึกษาศึกษานั้นเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับประเทศชาติและสังคมไทย ดังนั้นเมื่อการศึกษาคือสิ่งสำคัญการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จจึงเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับครูที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต้องทุ่มเท มุ่งมั่นในการ

ทำงานมีความพึงพอใจภาคภูมิใจในการทำงานให้ความสำคัญในเรื่องของความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายการได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างานของตน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะยากเพียงไหนก็สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาที่ดีก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานตลอดจนนโยบายในหน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งครูเข้าร่วมรับการอบรมต่างๆเสริมสร้างความสามารถรอบด้านและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานหรือแม้แต่การจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารถือเป็นการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในระยะยาวเพื่อลดการมีปัญหาด้านความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วยเพราะถ้าครูต่างมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็ย่อมส่งผลให้มาตรฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, pp.113-115 อ้างอิงใน กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์, 2562 : 22-23) กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเมื่อนำมาใช้ควบคู่กันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบการบริการราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management: SBM) ครูจึงต้องร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา ช่างเยาว์ (2561 : 74) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมอำเภอเมืองจังหวัดระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต18 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีส่วนร่วมด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับณิชาพร คำเถียร (2559 : 105) ศึกษาแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีทางโรงเรียนได้มีการเปิดโอกาสให้ความรู้กับครูในเรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าพูด รวมทั้งการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูมีการประชุมร่วมปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ยังมีการวางแผนในการทำงานที่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพล สีจาด (2563 : 81) ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต2 สหวิทยาเขตเสรีไทยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พระพงษ์ศักดิ์สนทมโน (เกษวงศ์รอด) (2561 : 136) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560 : 75) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต17 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 ครูที่วิทยฐานะแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะเพราะครูที่มีวิทยฐานะได้รับค่าตอบแทนตามวิทยฐานะของตนและยังรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและอาชีพของความเป็นครูซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1987, pp.122-144 อ้างอิงใน ฉัตรชัย แทนทอง : 25-27) ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้นความต้องการจนถึงความต้องการขั้นสูงสุดคือเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและยังสอดคล้องกับ กษพรพรรณสุทธิ หิรัญพงศ์ (2562 : 64) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้4 อำเภอของจังหวัดสงขลาพบว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เช่นกันเดียวกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์น้อย

หรือประสบการณ์มากทุกคนนั้นได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมอีกทั้งระบบการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันเน้นการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่างๆของหน่วยงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มีการแบ่งภาระหน้าที่ให้กับครูทุกคนอย่างทั่วถึงซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการกิจกรรมหรืองานต่างๆของโรงเรียน ครูทุกคนร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560 : 76) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต17 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อริศชรา อุ่มสิน (2560 : 56) ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้อง ฉัตรชัย แทนทอง (2561 : 76) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูควรได้รับการยอมรับนับถือ คำชมเชย ยกย่องไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลโดยเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูควรได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมและได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมทั้งสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูควรมีส่วนร่วมในการทำงาน วางแผนการบริหารงานของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมหรือปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาและเข้าใจเป้าหมายในทิศทางการทำงานของโรงเรียนในทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูเพื่อทำความเข้าใจการวางแผนในการทำงาน การแบ่งภาระหน้าที่ ตามความรับผิดชอบและตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ และทุกโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่นๆที่คาดว่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

2.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมโดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี.โปรดักส์.

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชพร คำเถียร. (2559). *แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐพล สีจาด. (2563). *การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). ออนไลน์. สืบค้น 10 มกราคม 2565. แหล่งที่มา
<https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation>.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สืบค้น 10 มกราคม 2565
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*.
(7th ed). New York : Morrison.

Herzberg, Ferderick and others. (1959). *The motivation to work* : New York : John Wiley and
Sons.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality (3 rd ed.)*. New York: Harper and Row.