

ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

A study of the motivation for work performance of personnel of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4

ผู้เขียนวิจัย : นางสาววรรณิกา รอดสม

Author : Miss. Wannika Rodsom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง 1) เพื่อศึกษาศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และ 2) เพื่อทราบสภาพปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์เป็นบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 6 คน ผู้วิจัยใช้วิจัยโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือการเก็บข้อมูลใช้คำถามแบบปลายเปิด และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแจกแจงความถี่เพื่อหาข้อสรุปจากผลการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยแล้วพบว่า (1) ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีจุดเน้นและแนวทางการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสในการบริหารงาน (2) ด้านขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยรวมมีคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมตำแหน่งงานมีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (5) ด้านความสำเร็จของงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (6) ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ได้รับความยุติธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบแรงจูงใจ, การทำงาน, บุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was 1) To study the motivation for work performance of personnel of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 and 2) To find out the problems that impact the motivation of personnel of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. This research was the qualitative analysis method by using the in-depth interview and open-ended questions from target interviewees. The population was the Personnel of Educational Management Promotion Group. In the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. And selected into the samples 6 people by purposive sampling method. And this analysis used the frequency distribution method to summarize the research results.

The results revealed that the model of the motivation for work performance of personnel of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4, when considering each factor, found that (1) in terms of policies and administration of the supervisors; Executives have a clear operational plan. There is a focus and management approach with transparency in the administration (2) in terms of the scope of work and the roles and duties of the operation. Overall, there is an order to divide the duties and responsibilities in the performance of work. and set performance standards according to the position (3) in terms of stability and advancement in the position Overall the job position is stable. Has progress in work (4) in the working environment Have a good working relationship with colleagues and supervisors There is an environment conducive to work. (5) The success of the work. Able to work successfully and achieve the objectives set. (6) Remuneration, salary in accordance with the rules and regulations. get justice

Keywords : Motivation, Work, Personnel of educational management promotion group, Job motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้นขึ้นอยู่กับคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า ชันฐานุช ปิ่นทองคำ (2555 : 1) ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร วรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) การปฏิบัติงานนั้นจะประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ

งาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรมากขึ้นและเต็มใจที่จะร่วมงานมากขึ้น หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมหวังไม่ได้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถที่มีอยู่ผลที่ตามมาคือความสูญเปล่า เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถอันเนื่องมาจากขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงปัจจัยในด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มงานหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีบทบาท อำนาจหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ซึ่งปัจจัยใดที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่หน่วยงานนี้ เช่นด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน เป็นต้น

การวิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงปัจจัยในด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของหน่วยงานสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวโน้มเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการศึกษานี้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

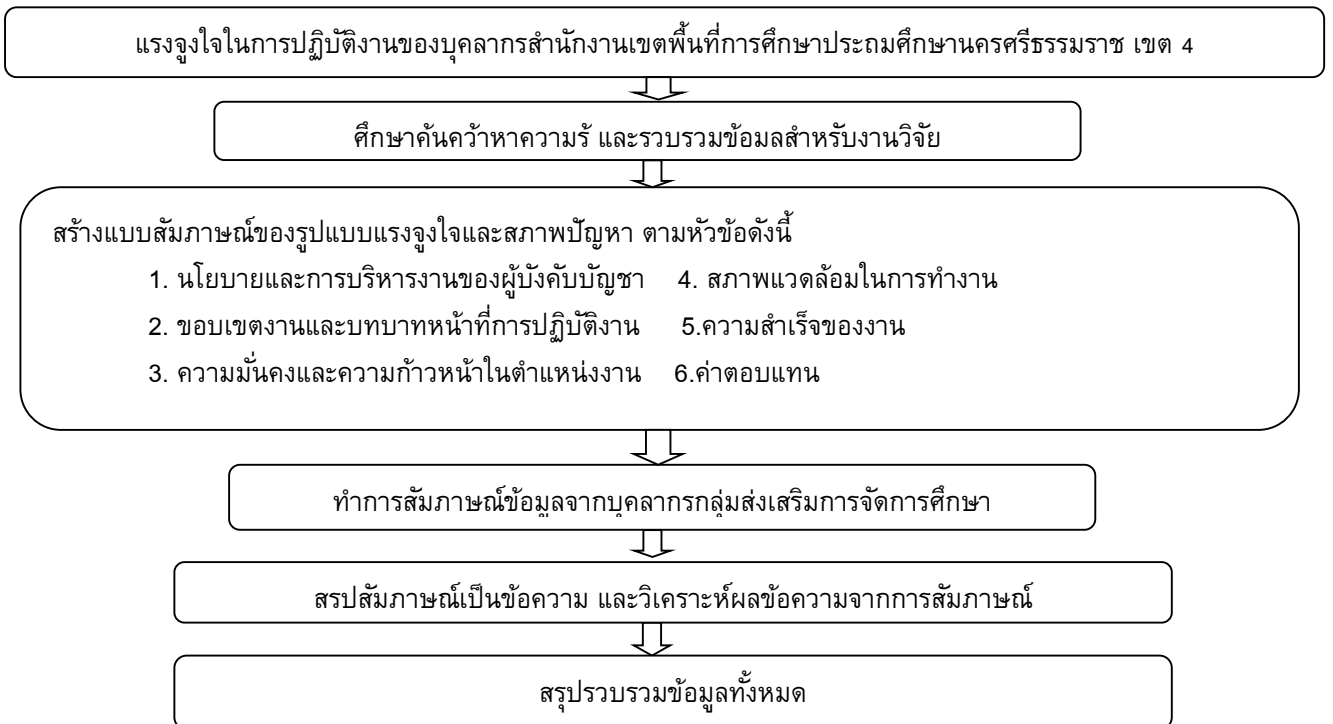
ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นต้องเป็นบุคลากร (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา) ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 6 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 7 คน

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงได้ศึกษาหนังสือ บทความ งานวิจัย สื่อตีพิมพ์ต่างๆ และรวบรวมแนวคิดทฤษฎีได้ ดังนี้ (1) แรงจูงใจ คือพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากความต้องการในตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (2) ทฤษฎีของแรงจูงใจ (2.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) (อ้างถึงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, 2554) เป็นทฤษฎีที่มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานของชีวิตจนความต้องการสูงสุดจากตัวบุคคล (2.2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริค Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อจูงใจให้ชอบให้รักในงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน หรือช่วยให้มีความสุขในการทำงาน (2.3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland (1961) (อ้างถึงใน วรรณชรินทร์ จิตรสมักร, 2559) เป็นทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ความต้องการจากสังคม คือ ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามพัฒนาและเรียนรู้

ขั้นตอนงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจาก บุคลากร (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุการ

ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive) เจาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา) โดยทำการสัมภาษณ์ไว้ทั้งหมด 6 หัวข้อหลัก ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (2) ขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ความสำเร็จของงาน (6) คำตอบแทนผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นรายบุคคล โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งไม่จำกัดขอบเขตของคำถาม และนำประเด็นของรูปแบบแรงจูงใจทั้ง 6 หัวข้อมาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และลักษณะปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

1.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายและการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีจุดเน้นและแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อนำไปขับเคลื่อนหน่วยงาน และผู้บริหารยังมีความโปร่งใสในการบริหารงาน รองลงมาคือเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำสั่งในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรยังมองว่าเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแผนแม่บทและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของชาติ ตามลำดับ

1.2 สภาพปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาพบว่า ในกระบวนการทำงานยังไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด และเจอผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้การสื่อสารและการประสานงานกับโรงเรียนในสังกัดหรือระหว่างหน่วยงานเกิดความไม่ชัดเจน รองลงมาเจอปัญหาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของการทำงาน

2. ขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

2.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รองลงมาคือได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย และบุคลากรภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

2.2 สภาพปัญหาด้านขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เจอสภาพปัญหาในส่วนของบุคลากรภายในกลุ่มไม่เพียงพอกับขอบเขตงานที่มีอยู่ซึ่งเกิดจากการย้ายหน่วยงานหรือการเกษียณอายุ โดยไม่มีบุคลากรเข้ามาแทนที่ตำแหน่งเดิม ทำให้เกิดปัญหารองลงมาคือบุคลากร ต้องรับผิดชอบงานใน

หน้าที่หลาย ๆ ด้านมากขึ้น โดยการปฏิบัตินั้นต้องเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพงานนั้นลดลง

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง โดยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปี รองลงมาคือได้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปีละ 2 ครั้ง ส่วนพนักงานราชการและลูกจ้างสามารถสอบกรณีพิเศษของภายในได้ ตามลำดับ

3.2 สภาพปัญหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากร เจอปัญหาในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากมีอัตราตำแหน่งว่างในระดับที่สูงขึ้นลดลง และในส่วนของพนักงานราชการบางครั้งระยะเวลาการต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ มีความล่าช้า และไม่แน่นอน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในส่วนของสถานที่ก็มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย และมีมาตรการการป้องกันและควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) มีการทำความสะอาดภายใน ภายนอกสำนักงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ และในส่วนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมีเพียงพอ ตามลำดับ

4.2 สภาพปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเจอสภาพปัญหาในส่วนของความเสี่ยงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) รองลงมาคือเกิดความกังวลในการทำงาน เกิดการปวดเมื่อยตามร่างกาย จากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน และมีเพียงส่วนน้อยที่เจอปัญหาทางระบบสารสนเทศและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความล่าช้า

5. ความสำเร็จของงาน

5.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรมีความคิดเห็นที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือบุคลากรปฏิบัติงานจนมีผลงาน ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชู ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

5.2 สภาพปัญหาด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา พบว่าปัญหาการทำงานในส่วนของระยะเวลาการทำงาน ที่ต้องเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ซึ่ง

ทำให้ผลของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพลดลงได้ และการทำงานต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานเป็นอย่างมาก ตามลำดับ

6. คำตอบแทน

6.1 รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษามีความคิดเห็นว่า บุคลากรได้รับเงินเดือน เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ได้รับความยุติธรรม มีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล มีค่าล่วงเวลา รองลงมาคือได้รับค่าการศึกษาบุตร มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ได้รับค่าเดินทาง ได้รับเบี้ยประชุม ตามลำดับ

6.2 สภาพปัญหาด้านคำตอบแทนของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษารูปได้ว่ามีบางส่วนที่เจอปัญหาความล่าช้าในการเบิกค่าล่วงเวลา ในบางโครงการ ซึ่งเป็นส่วนน้อยที่พบเจอ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยกำหนดรูปแบบแรงจูงใจทั้งหมด 6 ประเด็น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายและการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีจุดเน้นและแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนหน่วยงาน และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือมีคำสั่งในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และบุคลากรยังมองว่าเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแผนแม่บทและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก Herzberg (1959) ที่กล่าวว่านโยบายและการบริหารงาน เป็นการจัดการบริหารงานภายในองค์การที่ต้องมีความแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรมและมีลักษณะความเป็นผู้นำ

2. ด้านขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นว่าในการทำงาน มีคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รองลงมาคือได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้กรณีที่ได้รับมอบติดภารกิจอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ ตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรแสดงความคิดเห็นว่ามีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง โดยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือน รองลงมาคือได้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปีละ 2 ครั้ง ส่วน

พนักงานราชการและลูกจ้างสามารถสอบกรณีพิเศษของภายในได้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอโกมาเกะ Ogomaka (1986) ที่ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ จินตสมิทธิ (2561) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลากรรู้สึกได้ถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สถานที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันและควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการทำความสะอาดภายใน ภายในนอกสำนักงานและมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2553) จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม บรรยากาศในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย

5. ด้านความสำเร็จของงานบุคลากรแสดงความคิดเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือบุคลากรปฏิบัติงานจนมีผลงาน ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชู ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและทำให้เป็นที่พึงพอใจจากเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่าความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากการพัฒนาศักยภาพของตนให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกคลีลแลนด์ (1961) กล่าวว่าความต้องการความสำเร็จ คือการพยายามทำทุกอย่างให้งานตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ชอบความท้าทาย ชอบความเสี่ยง มีการคิดอย่างเป็นระบบวางแผนแบบชำนาญ

6. ด้านค่าตอบแทน สรุปได้ว่ารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับเงินเดือน เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ได้รับความยุติธรรม มีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล มีค่าล่วงเวลา รองลงมาคือได้รับค่าการศึกษาบุตร มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ได้รับค่าเดินทาง ได้รับเบี้ยประชุม สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ จินตสมิทธิ (2561) ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน สวัสดิการที่

ได้รับมีความเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ในการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ภายในกลุ่มงานอื่น ให้ได้มาซึ่งกลุ่มเป้าหมายอื่นเพื่อทราบถึงมุมมองที่แตกต่างกันและนำมาเปรียบเทียบข้อคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และนำไปสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
3. รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สุรเชษฐ์ โสวเกียรติรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้ และเป็นทีปรึกษาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

บรรณานุกรม

- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชันฎานุช ปิ่นทองคำ . (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจมาศ จินตสมิทธิ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา ชูเชิดรัตนา. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักบริหาร กลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุ่มธนา สร้อยสน. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- Herzberg, F. (1959). The Motivation of Work. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, Abraham Uarold. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper And Row.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. New York: D. Van Nostrand.
- Ogomaka, U. J. (1986).The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan high school. Dissertation Abstracts International, 46(12), 3563-A.