

ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

**A study of the motivation patterns of Administrative group in Chiang Rai
Primary Educational Service Area Office 1**

ปรีชญา ต๊ะคำ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กรณีศึกษากลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 2. เพื่อศึกษาปัญหาในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มอำนวยการที่มีต่อการทำงานในงานกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กรณีศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) อย่างไม่จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวนรวม 8 คน สัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด และการวิเคราะห์ในครั้ง นี้ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ เพื่อสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การทำงานของบุคลากรในกลุ่มอำนวยการที่มีต่อการทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คือผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ในเรื่องงาน สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในเรื่องงานและสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แต่อย่างไรก็ตามปัญหาในกลุ่มอำนวยการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่ามีเรื่องหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เท่ากัน ในเรื่องวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งซึ่งเอื้อแก่คนที่ได้เรียนในระดับที่สูงกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มอำนวยการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เปลี่ยนกลุ่มงานหรือเปลี่ยนงานไป ซึ่งจากการศึกษาวิจัย รูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางหรือแบบอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ร่วมกันในระยะยาว ช่วยกันแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการทำงานภายในกลุ่มโดยเฉพาะเรื่องการบริหารและการช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมใจทำงานในกลุ่มอำนวยการต่อไป

คำสำคัญ : รูปแบบแรงจูงใจในการทำงาน,แรงจูงใจในการทำงาน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า “การบริหารงาน” (นางลัดดาวลัย ทองดอนจุก, 2562, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 โดยมีกลุ่มอำนวยการ เป็นกลุ่มหนึ่งในหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา [สพป.นครราชสีมา เขต 3], (2566) ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องข้องในการจัดระบบบริหารองค์การ การประสานงานให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้น งานอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นงานที่เจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของระบบต่าง ๆ จึงได้ออกแบบสัมภาระเพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการเพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 [สพป.ชร เขต 1], 2566)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มอำนวยการที่มีต่อการทำงานในงานกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรกลุ่มอำนวยการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 18 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 8 คน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การบริหารงานกลุ่มอำนาจการ 8 งาน ได้แก่ งานสารบรรณ งานช่วยอำนาจการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ งานการจัดระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานประสานงาน งานประชาสัมพันธ์และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ

(Me Gregor, 1960) ได้สรุปเอาไว้ว่าการ จูงใจจะเกิดขึ้นได้ หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจ ตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งใน Me Gregor ได้กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

(Mc clelland, 1961) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจที่ได้จากศึกษาว่าผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงบุคคลแต่ละคนเมื่อมีแรงจูงใจสูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

(Lin, C.-H., Zheng, B., & Zhang, Y., (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงอายุ เพศ ระดับการศึกษา สภาพความเป็นอยู่ สถานะสุขภาพ และการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจภายในของผู้คน

(Behav Sci, 2022) ความสามารถส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนมากขึ้นเมื่อผู้คนรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยทั่วไปแล้วพวกเขาจะรู้สึกมั่นใจและมีสมาธิในการบรรลุเป้าหมายโดยเร็วที่สุดเพื่อให้บรรลุผลในตนเอง

(สุกัญญา จันทรมณี, 2557, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเพิ่มการจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

(บุญเลิศ ตองติธรรมย์, 2559, หน้า 47) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เหตุผล กระบวนการ สาเหตุ สภาวะ หรือสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคล แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดง

ถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน อย่างมีพลัง อย่างเต็มที่ อย่างมีทิศทาง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(ศุภกิจ ปัญญารัตนะและจิราพร ระโหฐาน, 2562) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กล่าวโดยสรุปความหมายของแรงจูงใจ ที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากการปฏิบัติที่แสดงถึงความตั้งใจงานมีความสำเร็จระดับสูง ต้องการใช้ความสามารถทำงานให้สำเร็จเรียบร้อยอย่างดี มีความตั้งใจ มีความอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค รู้สึกมีความสุขกับการทำงานนั้นๆ

แนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีกรอบแนวคิดซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา

แนวความคิดการวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจ	Mc Gregor (1960)	Mc Clelland (1961)	Hubert J.M.Hemans (1970)	วูม (Vroom 1970)	(Hernández-March และคณะ, 2009)	(Lin, 2020)	(Behav Sci, 2022)	สุพานี สฤษฏีวานิช (2552)	สุกัญญา จันทร์พรมณี (2557)	อิสศิยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557)	บุญเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	ประชุมพร บุญมา (2561)	(ศุภกิจ ปัญญารัตนะและจิราพร ระโหฐาน, 2562)	งานครั้งนี้
1.คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน
2.คุณลักษณะของหัวหน้างาน
3.ระยะเวลาในการทำงาน
4.มีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5.ความต้องการเป็นที่ยอมรับ
6.มีความรักและเอาใจใส่
7.มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดรูปแบบแรงจูงใจ

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยนำทฤษฎีแรงจูงใจของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกันและสรุปงานวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน คือ ลักษณะนิสัย การวางตัวความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือ ร่วมงานกับผู้อื่น และจัดการความขัดแย้งกับผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ การตัดสินใจด้วยตนเองและการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น การแสดงความเห็นและการเคารพความเห็นที่แตกต่างการมีความยืดหยุ่น

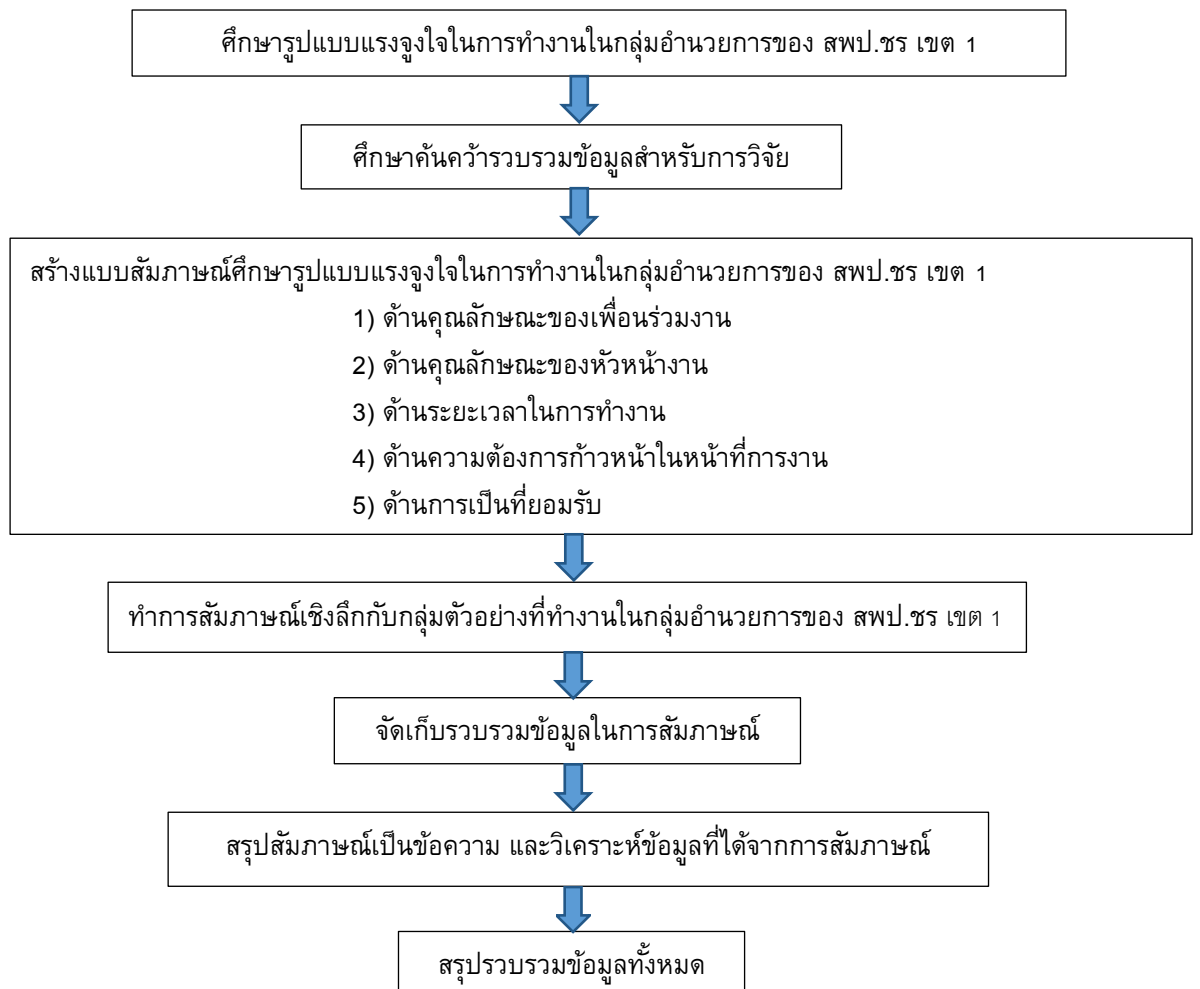
2. คุณลักษณะของหัวหน้างาน คือ ลักษณะนิสัย การวางตัว การแสดงความเป็นผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานเห็นอยู่เสมอ เช่น ความตรงต่อเวลา การแก้ปัญหาในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ ความคิดในการทำงาน

3. ระยะเวลาในการทำงาน คือ ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เข้ามาทำงานภายในกลุ่มอำนาจการเป็นครั้งแรกจนถึงปัจจุบันหรือวันสุดท้ายก่อนย้ายกลุ่มงานไปกลุ่มงานอื่น

4. ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้ากับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้างาน

5. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ คือ ความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนอง โดยต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างควมนับถือตนเอง

3.5 ขั้นตอนการวิจัย



ตารางที่ 2.2 วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป. ชร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความแรงจูงใจในการทำงานและทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In - deep interview) โดยผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดรูปแบบและแนวทางการวิจัย

เมื่อผู้ศึกษาวิจัย ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครบแล้ว นำเนื้อหาบทสนทนามาเรียบเรียง และสรุปรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้าราชการ ที่ทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย เพื่อทราบข้อมูล โดยตรงจากการสัมภาษณ์มาสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนาจการของ สพป.ชร เขต 1 และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ความพึงพอใจ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยการสัมภาษณ์แบบต่อหน้า

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะเพื่อนร่วมงาน

1.1 คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงาน คือ คุณลักษณะเพื่อนร่วมงานที่ให้ความถี่มากที่สุด รองลงมาได้แก่เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มอำนาจการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มอำนาจการเคารพผู้อยู่เหนือบังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มอำนาจการมีความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานอำนาจการและ ผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มอำนาจการมีประสบการณ์การทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ตามลำดับ

1.2 ปัญหาของคุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่เพื่อนร่วมงานมีปัญหาด้านการประสานงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นปัญหาที่มีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มอำนาจการมีปริมาณงานเฉพาะบุคคลเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลามาช่วยงาน

ของเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบในงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเพื่อนร่วมงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน

2.1 คุณลักษณะของหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ เห็นว่า หัวหน้างานมีความเป็นผู้นำ มีความถี่มากที่สุด ต่อมาคือหัวหน้างานมีความรู้ในเรื่องงาน หัวหน้างานให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในเรื่องงานและสุดท้าย ได้แก่ สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.2 ปัญหาของคุณลักษณะของหัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เท่ากันซึ่งเป็นปัญหาสำคัญและได้ความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานไม่มีความมั่นใจในตนเอง หัวหน้างานมีภาระงานมากทำให้ไม่มีการวางแผน ปรึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน และสุดท้าย คือ หัวหน้างานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3. องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาระยะเวลาในการทำงาน

3.1 ด้านระยะเวลาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสำคัญที่สุด ต่อมา คือ ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความชำนาญงาน และสุดท้าย คือ ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

3.2 ปัญหาระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ ในการทำงานควรทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานแล้วเสร็จ ตามกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องยากและเป็นปัญหาในการทำงานร่วมกันมากที่สุด ความถี่จำนวนรองลงมา คือการทำงานที่มีระยะเวลาสั้นทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเมื่อทำงานมาเป็นเวลานาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายและแรงบันดาลใจลดน้อยลง อย่างไรก็ตามลำดับสุดท้าย คือ การทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเคยชิน และไม่ทราบว่างานที่รับผิดชอบนั้นมีข้อบกพร่อง หรือควรมีการพัฒนางาน

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1 ด้านความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ เห็นว่ามีการแบ่งแยกกลุ่มข้าราชการในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทำให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนความถี่สูงสุด รองลงมา คือ การได้รับเงินเดือนที่เพิ่มมากแต่ต้องใช้เวลาในการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ปัญหาระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่พบในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่อมาการไม่ได้รับการส่งเสริมโอกาสที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความไม่เป็นธรรมเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน

แม้ว่าจะมีภาระงานที่ยากและมีจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนเอง หากความรู้เพิ่มเติม ในตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยการก้าวหน้าในลำดับสุดท้าย

5. องค์ประกอบที่ 5 ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

5.1 ด้านความความต้องการเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ เห็นว่า การมีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานสำคัญที่สุด อันดับต่อมาคือ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้โดยต้องประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามมีปัจจัยอื่น ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ การทำตามระเบียบ กฎหมาย การมองปัญหาว่าเป็นความท้าทายและเป็นโอกาสใหม่ๆที่ทำให้เราได้พัฒนาตัวเอง

5.2 ปัญหาในการเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ ได้แก่ลักษณะการวางตัวให้ดีขึ้นที่ทำงาน ต่อมาคือปัญหาการที่เพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจและการต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างสูงในการเป็นที่ยอมรับ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และการที่หัวหน้างานไม่พึงพอใจในการที่เราเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผล

1. ด้านคุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ (J.M.Hermans.1970) และ (Lin, 2020) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต้องมีความตั้งใจในการทำงาน s (1970) ได้กล่าวถึง รูปแบบแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยพฤติกรรมที่เกิดจากการมุ่งมานะ ตั้งใจ มีความพยายามตลอดระยะเวลาในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการที่เจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่ง Hubert (J.M.Hermans.1970) ได้กล่าวว่าการพิจารณาได้จากการเลือกเพื่อนร่วมงาน (Partner choice) โดยคำนึงถึงความสามารถและนิสัยใจคอเป็นหลัก มีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยันและได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มอำนาจการต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับงาน ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีของวรูม (Vroom 1970 , p.10) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลที่ต้องเข้าใจกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นอย่างดีและพร้อมปฏิบัติให้ถูกต้องและซื่อสัตย์

2. ด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน

หัวหน้างานที่ดีในกลุ่มอำนาจการพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของกอปเรสเซฐ ดยัคคานนท์ (2559, หน้า 150-166) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบการมีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ การ

ทำงานไม่ทำเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการทำเพื่อการพัฒนาด้วยเหตุนี้หัวหน้างานจึงมีความรู้ในเรื่องงานและสามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในเรื่องงานได้ ประการต่อมา วรูม (Vroom 1970 , p.10) กล่าวว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้ใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้ได้รางวัล โดยเมื่อมีผลงานที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการและให้คุณค่ากับรางวัลที่ได้จากผลลัพธ์ ซึ่งหัวหน้างานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ย่อมต้องให้รางวัลทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าหัวหน้างานเป็นบุคคลที่เห็นแก่ประโยชน์งานเป็นสำคัญ ย่อมเป็นแบบอย่างแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

3. ด้านระยะเวลาในการทำงานพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ (Hubert J.M.Hermans, 1970) และ (Behav Sci, 2022) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ มีความอดทนทำงานหนักได้เป็นเวลานาน ๆ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนต่อการทำงานหนัก และเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเห็นคุณค่าของเวลา (Time perception) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เวลามีค่าควรทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยรวดเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาของแรงจูงใจในแต่ละคน เช่น ระยะเวลาที่ได้รับจากการยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

4. ด้านความต้องการก้าวหน้าในการทำงานพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ (McClelland, 1961) และอัครเดช ไมจันท์และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจที่ได้จากศึกษาว่า แรงจูงใจมี 3 ประการ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement : nach) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด โดยความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นการทำให้การทำงานก้าวหน้าขึ้น เมื่อเทียบกับมาตรฐาน ต่อมาคือ ความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation : naff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของ Maslow's และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเพิ่มการจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

5. ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ (Mc Gregor, 1960) ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจ

และข้อสมมุติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นในทางบวก คือสมมุติฐานของคนตามทฤษฎี Y โดยจะมองว่าการทำงาน เป็นการทำตามระเบียบใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยจะดำเนินงานด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานแสวงหาความรับผิดชอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีการเสียใจร่วมกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้างานให้มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามทฤษฎีของ (Ayelet Fishbach, 2018) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สามารถจะพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ กล้าเผชิญอุปสรรค (Task tension) และ(สุพานี สฤษฏีวานิช, 2552, หน้า 156) กล่าวว่ ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานนั้น ตลอดจนถึงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและเป็นที่ยอมรับขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องมีความขยัน และอดทน เพื่อให้สามารถเติบโตในสายงานของกลุ่มอำนวยการ
2. ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ต้องเคารพผู้บังคับบัญชาและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ เพราะงานที่ต้องบริการคนอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานในกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ดังนั้น ครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังกลุ่มอำนวยการในสถานปฏิบัติงานการศึกษาอื่นๆที่อยู่ในสังกัดเพื่อให้เกิดความถูกต้องของการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กอปประเชษฐ ตย์คานนท์. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563. จาก. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/258854>
- นุจรีย์ แซ่จิวและอัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต). สาขาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ.
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต) .มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, คณะครุศาสตร์.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. . (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) .มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์.
- ศุภกิจ ปัญญารัตน์, จิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง . (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) .มหาวิทยาลัยศรีปทุม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะบริหารธุรกิจ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1. (2566). ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2563. จาก. <https://chiangrai1.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. (2566). ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2563. จาก. <https://www.korat3.go.th/>
- สุกัญญา จันทร์มณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). วิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน
อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์.

- Ayelet fishbach (2018). It's about time: Earlier rewards increase intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(6), 877–890.
- Behav. Sci. 2022, 12(2), 49; <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Hernández-March (2009). Graduates' Skills and Higher Education: The employers' perspective, Universidad Rey Juan Carlos.
- Hubert , J. M. (2007). Self, Identity, and Globalization in Times of Uncertainty: A Dialogical Analysis. Retrieved September 13, 2023, from from : http://tucnak.fsv.cuni.cz/~kabele/Rican/y_
- Lin, C.-H., Zheng, B., & Zhang, Y. (2017). Interactions and learning outcomes in online language courses. *British Journal of Educational Technology*, 48(3), 730–748.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, D, (1961). Business Drive and National Achievement. *Harvard Business Review* (July – August).
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.
- Vroom, H. (1964). *Work and Motivation*. Now York : Wiley and Sons Inc.
- <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>