

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว

Working Motivations of the Staff in
Watcharaduangkaew Foundation

นงลักษณ์ ชิมเรือง¹ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Nonglak Chimruang and Wanlop Rathachatranon

¹ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว จำนวน 193 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, เจ้าหน้าที่, วัชระดวงแก้ว

Abstract

The objectives of this research were to study the level of working motivations of the staff in Watcharaduangkaew Foundation and to determine factors affected their working motivations.

The samples composed of 193 the staff in Watcharaduangkaew Foundation. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient. The level of significance for statistical testing was 0.05

The research findings were as follow. The level of working motivations of the staff in Watcharaduangkaew Foundation was moderate. According to the hypothesis testing, period of performance, organizational culture and organizational climate caused difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05. However, gender, age, level of education and income per month did not cause any difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05

Keywords: Motivations, the Staff, Watcharaduangkaew

บทนำ

การเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมูลนิธิ เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นผู้ให้ เป็นการให้การเสียสละ เพื่อช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นใด พ้นจากความทุกข์ยาก โดยที่ไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งการช่วยเหลือนั้นนอกจากจะช่วยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งพ้นจากความทุกข์ อาจจะยังส่งผลต่อชุมชนและสังคมอีกด้วย

มูลนิธิวัชรดวงแก้วเป็นมูลนิธิที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมการศึกษาโดยให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาที่เรียนดี มีความประพฤติดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ส่งเสริมการบำเพ็ญสาธารณะกุศล เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบอัคคีภัย ภัยวาทภัย และอุทกภัย ฯลฯ ส่งเสริมและสนับสนุนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น ถวายภัตตาหารแก่พระภิกษุสามเณร ถวายปัจจัยเพื่อบำรุงและบูรณะปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุ เผยแพร่ส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ดำเนินการเพื่อสาธารณะประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์ และไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด ซึ่งเป็นการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อการกุศลและเพื่อประโยชน์สาธารณะ

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแล้วแต่เป็นอาสาสมัครที่มีจิตอาสาช่วยปฏิบัติงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ เจ้าหน้าที่ที่มาช่วยปฏิบัติงานนั้น มีความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษา มีความหลากหลายในสาขาอาชีพการทำงาน มีหลายระดับช่วงวัย แต่ต่างก็มีใจที่จะมาช่วยทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน

การเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมูลนิธิเป็นการปฏิบัติงานโดยไม่หวังค่าตอบแทน ผู้ที่จะปฏิบัติงานจะต้องอุทิศเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ เวลา และอาจรวมถึงทรัพย์สินในการใช้จ่ายส่วนตัวระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่บางส่วนอาจมีทุนทรัพย์แต่ไม่มีเวลา บางส่วนมีเวลาแต่ไม่มีทุนทรัพย์ บางส่วนมีทั้งเวลาและทุนทรัพย์แต่สุขภาพไม่อำนวยจึงไม่สามารถมาร่วมปฏิบัติงานได้ รวมถึงความเข้าใจในบทบาทในการปฏิบัติงานของการเป็นเจ้าหน้าที่มูลนิธิ ทั้งนี้เป็นปัญหาที่สำคัญส่งผลให้เกิดความรู้สึกรังเกียจหรือแรงจูงใจในการมาเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของมูลนิธิ จึงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรือมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาของมูลนิธิ หรือบรรยากาศองค์การของมูลนิธิทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

หรือผู้ที่สนใจจะเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างคาดหวังที่จะได้รับในการปฏิบัติงานกับมูลนิธิ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลอุทิศเสียสละเพื่อผู้อื่น และสังคมต่อไป

มูลนิธิวัชรดวงแก้วจัดตั้งเมื่อเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2544 ในแต่ละปีจะมีประชาชนเข้ามาศึกษาและฝึกปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ในทางตรงกันข้ามกลับมีผู้ที่อุทิศตนเสียสละมาเป็นเจ้าหน้าที่นั้นเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ที่เข้ามาศึกษาและฝึกปฏิบัติในแต่ละปี จึงทำให้มูลนิธิมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่เป็นจำนวนน้อย และในบางครั้งอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อการกุศลหรือสาธารณประโยชน์แก่สังคมในแต่ละพื้นที่นั้น ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมูลนิธิ เพื่อทำสาธารณประโยชน์แก่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ใน

การศึกษา ซึ่งประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบเครื่องมือ การตรวจสอบแบบวัดและให้คะแนน การเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิวัชรดวงแก้ว ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 370 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Wanlop (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556: 146) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 193 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์การ การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายด้านระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

Cohen (1988: 332) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ สหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 ส่วนสหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00

ซึ่งค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาคืออายุ 36 - 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และน้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และ น้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4
4. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีรายได้ ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 9 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

6. ระดับวัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97

7. ระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า เพศของเจ้าหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการที่ปฏิบัติในมูลนิธิสามารถปฏิบัติได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความผูกพัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพจน์ หนูนภักดี (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร” และศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า อายุของเจ้าหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าหัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ให้ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ กาญจนภูพิงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และสมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว”

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด การสั่งการ และการมอบหมายงานของหัวหน้ามีความชัดเจน หัวหน้าให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพจน์ หนูนภักดี (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร” และศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ต้องการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายของมูลนิธิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พรหมทอง (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา” และจิตติมา วงศ์วิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21”

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นทำให้มีประสบการณ์ ความชำนาญที่เพิ่มพูนมากขึ้นด้วย ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีส่วนในการได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งและเกิดการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ กาญจนภูพิงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร”

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง

แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า มูลนิธิมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และคอยให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวกดูแลเป็นอย่างดี เป็นการทำงานแบบครอบครัว ให้ความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เจ้าหน้าที่ในมูลนิธิมีความเชื่อถือศรัทธาไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อองค์การสูง ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรัศม์ พรหมโรสง (2553) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช” และธิดารัตน์ บุญโชติ (2560) ศึกษาเรื่อง “บทบาทวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของทีม : กรณีศึกษาสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”

สมมติฐานที่ 7 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง

แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากมูลนิธิ ระบุบทบาทและภาระงานชัดเจน มีการวางแผนและจัดผังงานในการปฏิบัติงานที่ดี มีการให้รางวัลและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมูลนิธิทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเนตร ภูวัฒนวนิชย์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” และกุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช”

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว ได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 บรรยายาคองค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยายาคองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้วในครั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการทำงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย หรือทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความน่าสนใจ หรือต้องใช้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่ในมูลนิธิมีความสามัคคี เชื่อใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงาน หัวหน้างานรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่หัวหน้างานหรือมูลนิธิควรจะดำรงรักษาไว้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

3. ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานแล้วส่งผลให้มูลนิธิประสบความสำเร็จ อาจจะด้วยการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล และสนับสนุนให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย หรือทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เสนอวางแผน แผนการปฏิบัติงานของมูลนิธิที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. ด้านความต้องการความสมหวังของชีวิต เป็นด้านที่กล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือความต้องการในอุดมคติของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะให้หรือเสียสละแก่ผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่หัวหน้างานหรือมูลนิธิควรจะดำรงรักษาไว้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไป ส่วนในประเด็นของความต้องการก้าวหน้า เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ดูแลโครงการจัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ประชาชน เป็นผู้บริจาคหลักให้กับมูลนิธิ หรือมีความประสงค์ที่จะก่อตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือสังคมนั้นยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่มองว่าในทางปฏิบัติยังไม่มีความพร้อมหรือไม่สามารถปฏิบัติได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีข้อมูลในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 2 – 5 ปี

วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่คำนึงถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เคารพในหลักอาวุโส มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง

บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า หากมูลนิธิระบุภาระงานที่ชัดเจน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึง การให้รางวัล และสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว เท่านั้น ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่มูลนิธิทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่มูลนิธิส่วนอื่น ๆ ของประเทศ เช่น มูลนิธิประทีปคุณธรรม มูลนิธิอนุเคราะห์ปัญญา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ กาญจนภูพิงค์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราช
องครักษ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลรัศมี พรหมไธสง. (2553). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตาม
ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช.
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงเนตร ภูวัฒนวิชัย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ
พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนัก
การแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ร่องแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม
นวนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ บุญโชติ. (2560). บทบาทวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของทีม :
กรณีศึกษาสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ศุภรัตน์ เทพทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมปอง สิงห์ศก. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา พรหมทอง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- สุรพจน์ หนูนกดี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่ง
กำลังบำรุงทหาร. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral sciences.
2nd ed. New jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dubrin, Andrew J. (1984). Foundation of organization behavior: An
applied perspective. New Jersey: Prentice-Hall.
- Handy, C. B. (1991). Gods of Management. 3rd Great Britain: Business
Books.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. 2nd^{ed}. New York:
Harper & Row.