

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูใน

กรุงเทพมหานคร

The motivational factors affecting the work effectiveness of Ruamkatanyu Foundation
volunteers in Bangkok

นวรรตน์ จงจิตเมตต์

Nawarat Chongchitmate

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคืออาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.8 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.0 ระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส คิดเป็นร้อยละ 61.5 อาชีพลูกจ้างภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รายได้เฉลี่ย 20001-30000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3 ประเภทอาสาสมัครกู้ภัย คิดเป็นร้อยละ 55.0 จำนวนปีที่เป็นอาสาสมัคร 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.8 ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จในงาน อาสาสมัครรู้สึกพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดการได้รับการยอมรับนับถือ อาสาสมัครได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาสาสมัครรู้สึกว่าการที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร ความรับผิดชอบ อาสาสมัครมีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ความก้าวหน้าอาสาสมัครมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่น

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร การที่อาสาสมัครได้รับการยอมรับ การมอบหมายหน้าที่ที่มีความสำคัญ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ในการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร รวมถึงองค์กรที่คล้ายคลึงกัน

Abstract

This study aims to examine the motivational factors affecting the work effectiveness of Ruamkatanyu Foundation volunteers in Bangkok. Using survey research, the sample consisted of 400 volunteers from the Ruamkatanyu Foundation in Bangkok. The data collection tool was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and analytical statistics, including percentages, means, and standard deviations. The results revealed that the majority of volunteers were female, accounting for 77.8%. Most were aged between 21-30 years, accounting for 51.7%, and the majority were married, accounting for 55.0%. The highest level of education was an associate degree or vocational certificate, accounting for 61.5%. Most volunteers worked in the private sector, accounting for 54.0%. The average monthly income ranged between 20,001-30,000 baht, accounting for 29.3%. Most volunteers were rescue volunteers, accounting for 55.0%, and had 11-15 years of experience, accounting for 58.8%. The motivational factors were as follows: Achievement in work: Volunteers felt satisfied when they could meet the set goals. Recognition and respect: Volunteers received recognition from their supervisors and colleagues. Nature of work: Volunteers felt that their work was valuable and important to the organization. Responsibility: Volunteers had responsibility in their work without needing close supervision. Advancement: Volunteers had opportunities for promotion or being nominated as outstanding personnel.

The study indicated that motivational factors significantly impact the work effectiveness of Ruamkatanyu Foundation volunteers in Bangkok. Receiving recognition, being assigned important tasks, and having opportunities for career advancement were factors that could effectively enhance work performance. This research is beneficial for developing and improving strategies to increase motivation and work effectiveness among volunteers of the Ruamkatanyu Foundation in Bangkok, as well as similar organizations.

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทนำซึ่งแรงจูงใจ

มูลนิธิร่วมกตัญญูเป็นองค์กรสาธารณกุศลมีวัตถุประสงค์หลักในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั่วราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเป็น อุบัติภัย อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย หรือภัยอันเกิดจากความไม่สงบ รวมถึงการเข้าช่วยเหลือต่อผู้ยากไร้ หรือ มรณภัยไร้ญาติ ตลอดจนสาธารณกุศลทั่วไป โดยมีได้แบ่งสาขาวิชา ศาสนา หรือชั้นวรรณะและมีได้หวังค่าตอบแทนใดๆ มูลนิธิร่วมกตัญญูมีเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครกู้ภัยประจำรถออกปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อเกิดเหตุ ณ ที่ใดไม่ว่าทางบกทางน้ำ อาสาสมัครมูลนิธิเมื่อได้รับข่าวก็จะเร่งรีบไปยังที่เกิดเหตุ เมื่อพบผู้บาดเจ็บก็จะเข้าปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บตามขั้นตอนที่ได้ฝึกอบรมมา และรับนำส่งผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บก่อนนำส่งโรงพยาบาล ทางมูลนิธิได้มีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครมูลนิธิในการออกปฏิบัติงาน และอาสาสมัครสมัครบางส่วนได้เข้าอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ในการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้บาดเจ็บ ผู้ประสบภัย โดยมีหลักปณิธานว่า “เราได้มาจากประชาชน เราเป็นของประชาชน เราต้องทำหน้าที่รับใช้ประชาชน” มูลนิธิร่วมกตัญญู, 2545, <https://www.ruamkatanyu.or.th>. เข้าถึงเมื่อวันที่ 01 มกราคม, 0001.

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้อาสาสมัครมูลนิธิสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู ถ้าได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากอาสาสมัครมูลนิธิในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดี นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากอาสาสมัครมูลนิธิได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดการอบรมเพิ่มเติม รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิหรือการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลสูงสุดเพื่อให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการ มูลนิธิร่วมกตัญญูได้จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้บาดเจ็บตามหลักการที่ว่า “เราได้มาจากประชาชน เราเป็นของประชาชน เราต้องทำหน้าที่รับใช้ประชาชน” อย่างไรก็ตาม อาสาสมัครที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ความไม่พอใจในการทำงาน ความท้อแท้ ขาดกำลังใจ และขาดการอบรมเพิ่มเติม อาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2559)

มูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือในยามฉุกเฉินแก่ผู้ประสบภัยทุกประเภท องค์กรนี้ดำเนินงานภายใต้หลักการของความมีเมตตา ความเสมอภาค และการให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทน ความสำคัญของมูลนิธินี้ในกรุงเทพมหานครไม่สามารถปฏิเสธได้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือชีวิตและบรรเทาความทุกข์ยากของประชาชนในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ในฐานะที่เป็นเมืองหลวงของประเทศ กรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรมากและมีความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุฉุกเฉินต่างๆ เช่น อุบัติเหตุบนท้องถนน เหตุเพลิงไหม้ และอุบัติเหตุทางธรรมชาติ มูลนิธิร่วมกตัญญูจึงเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นในการให้การช่วยเหลือที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่ผู้ประสบภัย อาสาสมัครของมูลนิธิทำหน้าที่สำคัญในการให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและการปฐมพยาบาล รวมถึงการนำส่งผู้บาดเจ็บไปยังสถานพยาบาลอย่างทันท่วงที (ภิเชก ชัยนิรันดร์, 2564)

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประเภทของ อาสาสมัคร และ จำนวนปีที่ เป็นอาสาสมัคร) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วม กตัญญูในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูใน กรุงเทพมหานคร

1.3 สมมุติฐานงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประเภทของอาสาสมัคร และ จำนวนปีที่ เป็นอาสาสมัคร) ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัคร มูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัคร มูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานครที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 การพัฒนาแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจของอาสาสมัคร ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ พัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ในการเพิ่มแรงจูงใจของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู เช่น การสร้างโปรแกรมการ ฝึกอบรมที่เหมาะสม การให้การยอมรับและรางวัลที่ตรงตามความต้องการของอาสาสมัคร

1.4.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลจากการวิจัยจะช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างชัดเจนและนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการปรับปรุง การบริหารงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร โดยเน้นการสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของอาสาสมัคร

1.4.4 การเพิ่มความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อองค์กรสามารถระบุและตอบสนองต่อความ ต้องการและแรงจูงใจของอาสาสมัครได้อย่างเหมาะสม จะทำให้อาสาสมัครมีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่น

ในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่งผลให้มูลนิธิร่วมกตัญญูสามารถให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดแก่ประชาชน

1.4.5 การเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร การมีอาสาสมัครที่มีแรงจูงใจสูงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความมั่นคงของมูลนิธิร่วมกตัญญู ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้ ประเภทของอาสาสมัคร และ จำนวนปีที่เป็อาสาสมัคร
- 1.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ได้ทำงานอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญู ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นจำนวน 400 คน ในช่วง เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2567

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ มูลนิธิร่วมกตัญญูทั้งหมด ในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา

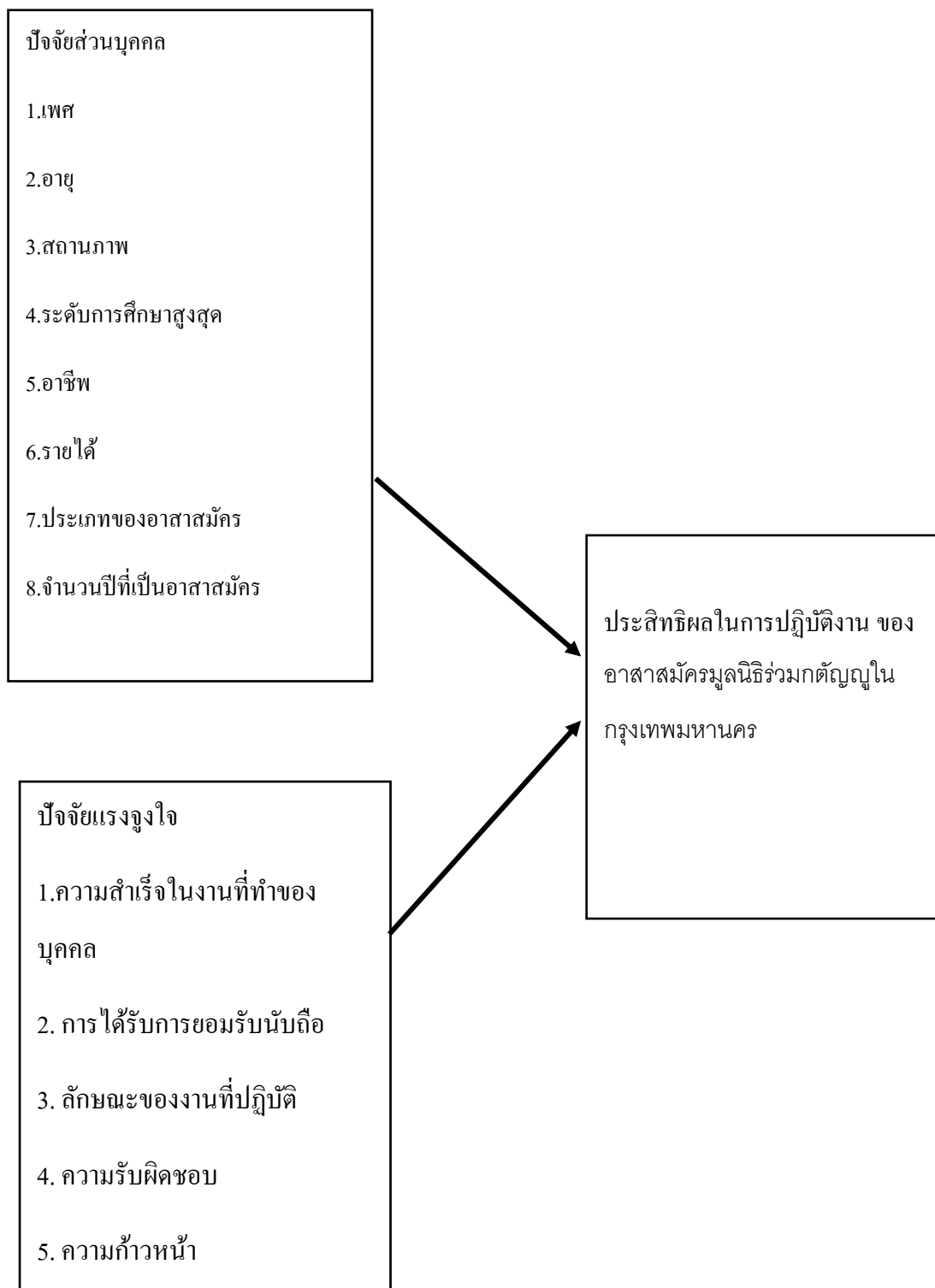
ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2567

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้

1. มูลนิธิร่วมกตัญญู (Ruamkatanyu Foundation): องค์กรสาธารณกุศลที่มีภารกิจในการให้ความช่วยเหลือในยามฉุกเฉินแก่ผู้ประสบภัยทุกประเภท รวมถึงการปฐมพยาบาลและการส่งผู้บาดเจ็บไปยังสถานพยาบาลในกรุงเทพมหานครและพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศไทย
2. อาสาสมัคร (Volunteers): บุคคลที่สมัครใจเข้าร่วมทำงานกับมูลนิธิร่วมกตัญญูโดยไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน มีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือในยามฉุกเฉินและการบรรเทาทุกข์
3. แรงจูงใจ (Motivation): พลังงานที่เกิดจากความต้องการภายในหรือสิ่งเร้าภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors): ปัจจัยที่กระตุ้นและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการก้าวหน้า
5. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors): ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายขององค์กร
6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness): ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่วัดได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
7. การปฐมพยาบาล (First Aid): การให้การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยในยามฉุกเฉินก่อนที่จะส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่เหมาะสม
8. การอบรม (Training): กระบวนการให้ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาศักยภาพแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครของมูลนิธิเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction): ความรู้สึกที่เกิดจากการที่บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในการทำงาน
10. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance): การจัดการเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานและกิจกรรมส่วนตัวอย่างมีสมดุล เพื่อให้บุคคลมีความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- **แรงจูงใจ:**
 - ความหมาย: แรงขับเคลื่อนภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
 - ประเภท: อินทรีลิส (ความพึงพอใจในงาน, ความท้าทาย) และ เอกซ์ทรีลิส (เงินเดือน, สวัสดิการ)
 - ทฤษฎี: Maslow's Hierarchy of Needs, Herzberg's Two-Factor Theory
- **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน:**
 - ความหมาย: ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - การวัด: ผลผลิต, ประสิทธิภาพ, ความพึงพอใจ, การปรับตัว, การพัฒนา
 - แนวคิดการวิเคราะห์: การบรรลุเป้าหมาย, ระบบ, พฤติกรรม
- **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง:**
 - ปัจจัยแรงจูงใจมีความสำคัญกว่าปัจจัยสุขอนามัยในการสร้างความพึงพอใจ
 - แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการ, บุคลากร, และอาสาสมัคร
 - การประเมินผลและการปรับปรุงการทำงาน

บทที่ 3: วิธีการดำเนินการวิจัย

- **ประเภท:** การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม
- **ประชากร:** อาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร
- **กลุ่มตัวอย่าง:** 400 คน
- **เครื่องมือ:** แบบสอบถาม 3 ส่วน (ข้อมูลทั่วไป, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ)
- **การทดสอบเครื่องมือ:**
 - ตรวจสอบแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญ
 - ทดสอบความเที่ยงตรง (IOC)
 - ทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
- **การเก็บรวบรวมข้อมูล:** แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลแบบออนไลน์
- **การวิเคราะห์ข้อมูล:**
 - สถิติเชิงพรรณนา: ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - สถิติเชิงอนุมาน: One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), Multiple Regression Analysis

บทที่ 4: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล:
 - เพศ: หญิงเป็นส่วนใหญ่
 - อายุ: กลุ่ม 21-30 ปี มีมากที่สุด
 - สถานภาพ: สมรสเป็นส่วนใหญ่
 - ระดับการศึกษา: อนุปริญญาหรือ ปวส มีมากที่สุด
 - อาชีพ: ลูกจ้างภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่
 - รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: 20001-30000 บาท มีมากที่สุด
 - ประเภทอาสา: กู้ภัยเป็นส่วนใหญ่
 - จำนวนปีที่เป็นอาสา: 11-15 ปี มีมากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจ:
 - ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า
- ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผล:
 - การบรรลุเป้าหมาย, ความเต็มใจ, ความศรัทธา, การแก้ปัญหา
- การทดสอบสมมติฐาน:
 - สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
 - เพศ: ไม่นับสำคัญ
 - อายุ: มีนัยสำคัญ (กลุ่มอายุต่ำกว่า 22 ปีกับ 21-30 ปี, ต่ำกว่า 22 ปีกับ 31-40 ปี)
 - สถานภาพ: ไม่นับสำคัญ
 - ระดับการศึกษา: ไม่นับสำคัญ
 - อาชีพ: ไม่นับสำคัญ
 - รายได้: มีนัยสำคัญ (กลุ่มรายได้ต่ำ, กลุ่มรายได้สูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป)
 - ประเภทอาสา: ไม่นับสำคัญ
 - จำนวนปีที่เป็นอาสา: ไม่นับสำคัญ (ยกเว้น 1-5 ปีกับ 11-15 ปี)
 - สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
 - ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะของงาน: ไม่มีความสำคัญ
 - ความรับผิดชอบ: มีความสำคัญ
 - ความก้าวหน้า: มีความสำคัญ
- สมการถดถอย: $Y = 1.488 + 0.010(X1) + 0.064(X2) + 0.014(X3) + 0.194(X4) + 0.348(X5) + 0.228$
 - $R^2 = 0.665$, Adjusted $R^2 = 0.661$

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างพบว่าเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 รองลงมาเป็นเพศ ชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ค่าน้อยที่สุด: LGBTQ+ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ อายุ ส่วนใหญ่เป็น อายุ 21-30 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ค่ารองลงมา ต่ำกว่า 22 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 อายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 สูงกว่า 60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสมรส จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา เป็นโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ค่าน้อยที่สุด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ ในด้าน ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็น อนุปริญญา หรือ ปวส จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ประถมศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ในด้านอาชีพ ส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างภาคเอกชน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาเป็นอาชีพ รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ประกอบกิจการส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ รับจ้างทั่วไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่เป็นรายได้เฉลี่ยที่ 20001-30000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมา 30001-40000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 10001-20000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 สูงกว่า 40000 บาทขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ประเภทอาสา ส่วนใหญ่เป็น อาสาสมัครกู้ภัย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา เป็นอาสาสมัครกู้ชีพ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และ กู้ชีพ-กู้ภัย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ จำนวนปีที่เป็อาสา ส่วนใหญ่เป็น 11-15 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ ค่าน้อยที่สุด: 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ส่วนใหญ่เป็นด้าน มีความภาคภูมิใจกับผลปฏิบัติงานทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 4.19 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.626) รองลงมา ท่านรักและภาคภูมิใจในการทำงานที่ปฏิบัติในขณะนี้ ค่าเฉลี่ย 4.12 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.728) ผลงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายข้อตกลงกับมูลนิธิร่วมกตัญญู ค่าเฉลี่ย 4.18 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.649) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถค่าเฉลี่ย

4.10 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.617) และ คิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.00
 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.753) ตามลำดับ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่เป็นด้าน ท่านได้รับการยอมรับ
 จากหัวหน้าจุดและเพื่อนร่วมงานในมูลนิธิร่วมกตัญญู ค่าเฉลี่ย 4.43 คิดเป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.570)
 รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้าจุดให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ค่าเฉลี่ย 4.37 คิด
 เป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.590) ท่านได้รับเลือกจากหัวหน้า/เพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทน เช่น เลื่อนให้ใช้รหัส
 10 หรือ 20 หรือ 30 ค่าเฉลี่ย 4.32 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.619) มักจะได้รับ ความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษา กับ
 เพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 4.29 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.614) และ ท่าน
 มักจะได้รับคำชมเชยการยกย่องจากหัวหน้าจุดและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.24 คิดเป็น
 ร้อยละ "มาก" (0.621) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นด้าน ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและ
 มีคุณค่าต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.38 คิดเป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.588) รองลงมา งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่าน
 มีความถนัด ค่าเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.554) งานที่ท่านมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ ค่าเฉลี่ย 4.25
 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.652) ลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย
 4.24 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.644) และ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้
 ความสามารถความชำนาญ ค่าเฉลี่ย 4.18 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.762) ความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่เป็นด้าน
 ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของงานอย่างใกล้ชิด ค่าเฉลี่ย
 4.40 คิดเป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.600) รองลงมา ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ
 ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ "มากที่สุด" (0.600) ท่านสามารถ
 ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.34 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.588)
 ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป
 ค่าเฉลี่ย 4.31 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.603) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้
 อย่างถูกต้องและทันเวลา ค่าเฉลี่ย 4.28 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.581) ความก้าวหน้า ส่วนใหญ่เป็นด้าน ท่านมี
 โอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 4.26 คิด
 เป็นร้อยละ "มาก" (0.592) รองลงมา ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับการเลื่อน ค่าเฉลี่ย 4.25 คิดเป็นร้อย
 ละ "มาก" (0.601) ท่านคิดว่านโยบายการเลื่อนตำแหน่งหัวหน้าจุดขององค์กรนี้มีความยุติธรรมและเหมาะสม
 ค่าเฉลี่ย 4.24 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.580) องค์กรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสม
 และสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.24 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.597) และ ผู้บริหารมีการพิจารณาถึงผลงานและการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.22 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.598)

ผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร
 จำนวน 400 คน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านของการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ส่วนใหญ่เป็น
 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงาน
 ปกติ ค่าเฉลี่ย 4.22 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.598) รองลงมา สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด
 ค่าเฉลี่ย 4.29 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.602) ผลงานของอาสาเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือ ประชาชน หรือ
 สังคม ค่าเฉลี่ย 4.28 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.589) ความรู้สึกความศรัทธาในงานที่ทำอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.06 คิด

เป็นร้อยละ "มาก" (0.287) การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้สำเร็จและถูกต้องเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.05 คิดเป็นร้อยละ "มาก" (0.313)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธี ANOVA และการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้:

1.ปัจจัยส่วนบุคคล:

- 1.1 เพศ: พบว่าเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 1.2 อายุ: ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.12$, $p\text{-value} = 0.03$)
- 1.3 ระดับการศึกษา: ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.56$, $p\text{-value} = 0.02$)
- 1.4 อาชีพ: ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่าอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.89$, $p\text{-value} = 0.04$)
- 1.5 รายได้: ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่ารายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 3.75$, $p\text{-value} = 0.03$)

2.ปัจจัยแรงจูงใจ

- 2.1 การวิเคราะห์ Regression พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทุกมิติ (ความสำเร็จในงานที่ทำ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.68$, Adjusted $R^2 = 0.66$)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการและปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร ดังนี้:

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครที่มีคุณสมบัติเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีแรงจูงใจในด้านเหล่านี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

การอภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิร่วมกตัญญูในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.8 ซึ่งมากกว่าจำนวนเพศชายและ LGBTQ+ อย่างมีนัยสำคัญ อายุ กลุ่มอายุ 21-30 ปี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 ส่วนกลุ่มอายุ 51-60 ปี และสูงกว่า 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 55.0 ซึ่งมากกว่ากลุ่มโสดและหย่าร้าง/หม้าย ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอนุปริญญาหรือ ปวส คิดเป็นร้อยละ 61.5 ซึ่งมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ อาชีพ ลูกจ้างภาคเอกชนมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.0 ซึ่งมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ย 20001-30000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.3 ประเภทของอาสาสมัคร ส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครกัญญ์ คิดเป็นร้อยละ 55.0 ซึ่งมากกว่ากลุ่มอาสาสมัครกู้ชีพและกู้ชีพกัญญ์ จำนวนปีที่เป็นอาสาสมัคร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.8

ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จในงาน เมื่ออาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด จะรู้สึกมีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาสาสมัครรู้สึกว่าการที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบ การที่อาสาสมัครมีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความก้าวหน้า โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นสร้างความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับผู้บริหารมูลนิธิร่วมกตัญญู

1.ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในทุกมิติ เช่น การยกย่องและให้การยอมรับผลงานของอาสาสมัคร การสร้างโอกาสในการก้าวหน้า และการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและรับผิดชอบ

2.ควรจัดการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัคร

สำหรับนักวิจัยในอนาคต

1.ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น
ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการศึกษาปัจจัยในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็น
ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของมูลนิธิร่วมกตัญญู

2.ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

ควรทำการศึกษาในกลุ่มอาสาสมัครที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในกลุ่มต่าง ๆ

3.ควรทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและ
ละเอียดมากขึ้น

สำหรับอาสาสมัคร

1.ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีความ
ท้าทาย รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.ควรส่งเสริมให้มีการยอมรับและชมเชยอาสาสมัครที่ทำงานได้ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3.ควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะให้กับอาสาสมัครอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน

4.ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานของอาสาสมัคร. วารสารการ
จัดการอาสาสมัคร, 12(1), 99-112.

สมชาย สมบูรณ์ และ นภา นาวิ. (2561). ผลกระทบของปัจจัยภายในและภายนอกต่อการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัคร. วารสารการวิจัยอาสาสมัคร, 15(3), 145-158.

วรรณุช พัฒนาวดี และ อนงค์นาฏ สงวนศรี. (2562). การวัดประสิทธิผลของโปรแกรมอาสาสมัคร. วารสารการจัดการองค์กรไม่แสวงหากำไร, 11(2), 130-145.

ปรีชา พงศ์อำนาจ. (2564). กลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครในองค์กรไม่แสวงหากำไร. วารสารการบริการชุมชน, 20(1), 80-95.

ดาริน สุขสำราญ. (2560). แนวทางการจัดการอาสาสมัครที่ดีที่สุด. วารสารการบริหารจัดการอาสาสมัครนานาชาติ, 13(4), 100-115.

ศิริพร วัฒนา. (2564). การจัดการความคาดหวังและความพึงพอใจของอาสาสมัคร. วารสารการบริหารจัดการอาสาสมัคร, 25(3), 160-175.

นพพร ศรีสุข และ อมรเทพ ชนะชัย. (2562). บทบาทของการฝึกอบรมในการเสริมสร้างทักษะและประสิทธิภาพของอาสาสมัคร. วารสารการฝึกอบรมอาสาสมัคร, 9(2), 110-125.

รุ่งทิพย์ ศิริกุล และ สมศักดิ์ เกษตรสุข. (2563). การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมอาสาสมัคร. วารสารการฝึกอบรมองค์กร, 18(1), 210-225.

มนัส กิตติคุณ และ วิราวรรณ สุขสมบูรณ์. (2561). การสมดุลงานอาสาสมัครและชีวิตส่วนตัว: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข. วารสารการจัดการอาสาสมัคร, 14(1), 190-205.

ปิยะพร ธาราศิลป์. (2564). กลยุทธ์การสร้างสมดุลงานและชีวิตสำหรับอาสาสมัครในงานที่มีความต้องการสูง. วารสารการอาสาสมัครและสังคม, 16(2), 130-145.